



T. C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

**MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MADENLERDE  
ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLER**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

**Atanur KARAAHMETOĞLU**

**BURSA – 2019**





T. C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

# MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MADENLERDE ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLER

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Atanur KARAAHMETOĞLU  
701681010

Danışman:  
Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

BURSA – 2019

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda 7016810610 numaralı Atanur KARAAHMETOĞLU'nun hazırladığı "Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gerekli Önlemler" konulu Yüksek Lisans Tez Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 18/02/2019 günü 15.00 - 16.15 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin ..... Başarılı ..... (başarılı / başarısız) olduğuna ... Oybirliği ..... (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

*Doc. Dr. Sabahattin Tiryaki*

Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Üye

*Doç. Dr. Recep MARAS*

Üye

*Dr. Öğ. Üyesi Mustafa SEVİMLİ*

18/02/2019

*[Signature]*

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gerekli Önlemler” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

**Adı Soyadı:** Atanur KARAAHMETOĞLU

**Öğrenci No:** 701681010

**Anabilim Dalı:** Özel Hukuk

**Programı:** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku

**Statüsü** Yüksek Lisans Doktora



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: 05.02.2019

Tez Başlığı / Konusu: MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MADENLERDE ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLER/  
MADEN İŞÇİLERİNE YÖNELİK YAPILAN HUKUKİ DÜZENLEMELERİN TAHLİLİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 245 sayfalık kısmına ilişkin, 05/02/2019 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

05.02.2019

Adı Soyadı: ATANUR KARAAHMETOĞLU  
Öğrenci No: 701681010  
Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK  
Programı: İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU  
Statüsü:  Y.Lisans  Doktora

05.02.2019  
Danışman  
(Adı, Soyad, Tarih)

\* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

Doç.Dr.Sabahattin YÜREKLİ  
Dekan Yardımcısı

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Atanur KARAAHMETOĞLU
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk
Bilim Dalı	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: Xvi + 243
Mezuniyet Tarihi	: 18/02/2019
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

### **MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MADENLERDE ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLER**

Madenler özelliği itibarıyla bünyesinde birçok riski barındıran alanlardır. Bu nedenle, madenlerde çalışan işçiler her zaman iş kazası ve meslek hastalıkları tehlikelerine maruz kalmışlardır. Madenlerin bu denli tehlikeli olması maden işçilerini koruyucu hukuki düzenlemelerin yapılmasına zemin hazırlamıştır. Bu çalışmada, maden işçilerinin çalışma koşulları, maden işçilerinin karşılaştıkları tehlikeler, madenlerde yaşanan kazaların maden işçilerine ve yakınlarına etkileri, maden işçilerinin maruz kaldıkları meslek hastalıkları Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca, maden işçilerinin karşılaştıkları iş kazaları ve meslek hastalıkları, bu vakaların yaşanmasında ihmali olan yetkililerin hukuki sorumlulukları değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, maden işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ülkemizde ve karşılaştırmalı hukukta yapılan hukuki düzenlemeler ve bu düzenlemelerin uygulamaya yansıyor yansımadağı çeşitli veriler eşliğinde incelenmiştir.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde uluslararası düzenlemelerde maden işçilerinin görünümü ve bu düzenlemelerin ulusal mevzuatımıza yansımaları ele alınmıştır. İkinci bölümde ülkemizde maden işçilerinin çalışma koşulları ve iş hukuku mevzuatında maden işçilerine yönelik yapılan kanuni düzenlemeler incelenmiştir. Son bölümde maden işçilerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaları durumunda sağlanan hukuki güvenceler ele alınmıştır.

**Çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve diğer uluslararası düzenlemeler baz alınarak hazırlanmıştır. Konuya ilişkin önemli düzenlemeler incelenerek, ulusal mevzuatımızda yapılan hukuki düzenlemeler ele alınmıştır. Ülkemizde maden işçilerine yönelik yapılan kanuni düzenlemeler büyük ölçüde uluslararası düzenlemelerle uyumlu bir şekilde hazırlanmıştır. Ancak, uygulamada birtakım sorunlar görülmüştür.**

**Anahtar Kelimeler: Maden, Maden İşçisi, Madencilik, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Yeraltı Madenciliği, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları**



## ABSTRACT

Name and Surname : Atanur KARAAHMETOĞLU  
University : Uludag University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Private Law  
Branch : Labor Law and Social Security Law  
Degree Awarded : Master  
Page Number : Xvi + 243  
Degree Date : 18/02/2019  
Supervisor : Assoc. Prof. Dr.Sabahattin YÜREKLİ

### **WORKING CONDITIONS OF MINE WORKERS AND THE MEASURES TAKEN TO BE IN THE MINES**

Mines are areas that contain many risks in their nature. For this reason workers who work in mines have been exposed occupational accidents occupational diseases. The fact that the mines are so dangerous has laid the groundwork for the protection of the miners. In this study, the working conditions of mining workers, the hazards encountered by miners, the effects of mining accidents on miners and their relatives, the occupational diseases to which miners are subjected are covered by the International Labor Organization. In addition legal responsibilities of miners occupational accidents and occupational diseases and negligence of these cases have been assessed. In this respect legal arrangements made in our country and in comparative law in relation to Occupational Health and Work Safety in terms of mining workers, and whether these regulations are reflected implementation are examined in the context of various deta.

In the first part of the three-part work, the appearance of miners in international regulations an the reflaction of their national legislation are discussed. In the secound part, the legal arrangements for mining workers are examined in the working conditions of mining workers and labor law legistation in our country. In the last part, the legal guarantees provided in case of mining workers exposure to occupational accidents and occupational diseases are discussed.

**The study was based on International Labor Organization conventions and other international regulations. Important regulatory issues have been examined and legal arrangements in our national legislation have been discussed. The statutory regulations for mining workers in our country have been prepared in accordance with major international regulations. However, there have been some problems in practice.**

**Keywords: Mine, Mine Worker, Mining, Worker Health and Work Safety, Underground Mining, Work Accident and Occupational Diseases**

## ÖNSÖZ

Çalışma maden işçilerinin çalışma koşulları tüm yönleriyle araştırmak üzere hazırlanmıştır. Bu doğrultuda, çalışmanın merkezinde maden işçilerini ilgilendiren hukuki mevzuat ve mevzuatın uygulamaya etkisi yer almıştır. Çalışma hazırlanırken Ankara Barosu Kütüphanesi, İstanbul Üniversitesi Merkez Kütüphanesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kütüphanesi, Bülent Ecevit Üniversitesi Merkez Kütüphanesi, Bülent Ecevit Üniversitesi Prof. Dr. Durmuş Günay Kütüphanesi olmak üzere birçok kütüphaneden yararlanılmıştır. Ayrıca, DİSK, Genel Maden İşçileri Sendikası, Türkiye Maden İş Sendikası başta olmak üzere konfederasyon ve sendika yetkilileri ile görüşmeler yapılmış ve bu konfederasyon ve sendikalardan birçok belge ve doküman temin edilmiştir. Bu şekilde maden işçilerine yönelik yapılan kanuni düzenlemelerin çalışma hayatında karşılık bulup bulmadığı sorusuna bir cevap aranmıştır. Çalışmanın hazırlanması sırasında da, Sayın Doç. Dr. Sabahattin Yürekli Hocamın görüş ve önerilerinden oldukça istifade edilmiştir. Bu kapsamda, çalışma sırasında Sayın Doç. Dr. Sabahattin Yürekli Hocamın sunmuş olduğu değerli katkılara ve ailenin tez yazma sürecinde vermiş olduğu desteğe çok teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MADEN İŞÇİLERİ İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER VE TARİHSEL GELİŞİM

<b>1. GENEL OLARAK .....</b>	<b>3</b>
<b>2. MADEN KAVRAMI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. MADEN TANIMI .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1. MADEN HUKUKU AÇISINDAN MADEN TANIMI .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2. İŞ HUKUKU AÇISINDAN MADEN TANIMI .....</b>	<b>7</b>
<b>4. MADEN HAKKI .....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. MADENLERİN MÜLKİYETİ AÇISINDAN DEVLETİN KONUMU .....</b>	<b>8</b>
4.1.1. Amerika Birleşik Devletleri .....	9
4.1.2. Güney Afrika Cumhuriyeti.....	10
4.1.3. Almanya .....	10
4.1.4. Avusturalya .....	11
4.1.6. Ulusal Mevzuatımızda Madenlerin Mülkiyeti Açısından Devletin Konumu .....	11
<b>4.2. MADEN HAKLARININ KAZANILMASI .....</b>	<b>12</b>
<b>4.3. MADEN HAKLARININ BÖLÜNMEZLİĞİ İLKESİ .....</b>	<b>13</b>
<b>5. MADEN VE MADEN İŞÇİLERİ.....</b>	<b>14</b>
<b>6. TARİHSEL GELİŞİM .....</b>	<b>14</b>
<b>6.1. DÜNYADA TARİHSEL GELİŞİM .....</b>	<b>15</b>
6.1.1. Sanayileşme Öncesi Dönem .....	15
6.1.2. Sanayileşme Dönemi .....	17
6.1.2.1. Sanayileşme Sürecinin Maden İşçilerine Etkisi .....	18
6.1.2.2. Sanayileşme Döneminde Maden İşçileri Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Yaşanan Gelişmeler.....	18

<b>6.2. TÜRKİYE’DE TARİHSEL GELİŞİM</b> .....	20
6.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi.....	20
6.2.1.1. Osmanlı Devleti’nde Sanayileşme Öncesi Dönem .....	21
6.2.1.2. Osmanlı Devleti’nde Sanayileşme Dönemi .....	24
6.2.1.3. Osmanlı Devleti’nde Maden İşçilerine Yönelik Yapılan Kanuni Düzenlemeler .....	26
6.2.1.3.1. 1858 Tarihli Arazi Kanunu .....	26
6.2.1.3.2. Maadin Nizamnamesi.....	27
6.2.1.3.3. Dilaver Paşa Nizamnamesi .....	28
6.2.1.3.4. 1869 Tarihli Maadin Nizamnamesi .....	30
6.2.1.3.5. 1887 Tarihli Nizamname .....	31
6.2.1.3.6. 1906 Tarihli Nizamname .....	31
6.2.1.4. Osmanlı Devleti’nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği .....	32
6.2.2. Milli Mücadele Dönemi .....	33
6.2.2.1. 114 Sayılı Kanun .....	34
6.2.2.2. 151 Sayılı Kanun .....	34
6.2.3. Cumhuriyet Dönemi.....	35
<b>7. ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARDA MADEN İŞÇİLERİ</b> .....	44
<b>7.1. ULUSAL KAYNAKLAR</b> .....	44
7.1.1. Anayasa .....	44
7.1.2. Kanun.....	45
7.1.3. Tüzük .....	47
7.1.4. Yönetmelik ve Diğer Düzenlemeler .....	47
<b>7.2. ULUSAL MEVZUATIMIZDA YARGI KARARLARININ MADEN     İŞÇİLERİNE ETKİLERİ</b> .....	49
<b>7.3. ULUSLARARASI KAYNAKLAR</b> .....	49
7.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü .....	50
7.3.2. Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri .....	51
7.3.2.1. 155 Sayılı Sözleşme .....	54
7.3.2.2. 161 Sayılı Sözleşme .....	55
7.3.2.3. 176 Sayılı Sözleşme .....	55
7.3.3. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri .....	56
7.3.4. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri.....	56
7.3.5. AB Direktifleri .....	57
<b>8. MADENCİLİK SEKTÖRÜ İÇİNDE MADEN İŞÇİLERİNİN YERİ</b> .....	57
<b>8.1. MADENCİLİK VE MADENCİLİK FAALİYETLERİ</b> .....	59

<b>8.2. MADENCİLİK SEKTÖRÜNÜ DİĞER SEKTÖRLERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER</b> .....	59
<b>8.3. AÇIK OCAK MADENCİLİĞİ YER ALTI MADENCİLİĞİ</b> .....	60
<b>8.4. MADENCİLİK SEKTÖRÜ AÇISINDAN İŞ HUKUKU AKTÖRLERİ</b> .....	61
8.4.1. Maden İşçisi.....	62
8.4.2. Maden İşvereni .....	65
8.4.3. Madenlerde İşveren Vekili .....	67
8.4.4. Daimi Nezaretçi .....	70
8.4.5. İşyeri.....	71
8.4.5.1. Maden İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı .....	73
8.4.5.2. Maden İşyerinin Devri .....	73
<b>9. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİ</b> .....	75
<b>9.1. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN TANIMI</b> .....	75
<b>9.2. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN GELİŞİM SÜRECİ</b> .....	75
<b>9.3. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI</b> .....	76
<b>9.4. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ MAHİYETİ</b> .....	77
<b>9.5. YARGITAY'IN RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNE BAKIŞI</b> .....	78

## İKİNCİ BÖLÜM

### MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İŞ HUKUKU

### MEVZUATINDA MADEN İŞÇİLERİNİ KORUYUCU NİTELİKTE

#### DÜZENLEMELER

<b>1. ÜLKEMİZDE KÖMÜR MADENLERİ VE MADEN İŞÇİLERİ</b> .....	82
<b>2. İŞ HUKUKU MEVZUATINDA MADEN İŞÇİLERİNİN YERİ</b> .....	85
<b>2.1. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ</b> .....	85
2.1.1. Maden İşçileri Açısından İş Sözleşmesi.....	85
2.1.1.1. Maden İşçilerinin İş Sözleşmeden Kaynaklanan Borçları .....	87
2.1.1.1.1. İş Görme Borcu.....	87
2.1.1.1.2. Emir ve Talimatlara Uyuma Borcu.....	89
2.1.1.1.3. Sadakat Borcu .....	90
2.1.1.2. Maden İşverenin İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçları ...	92
2.1.1.2.1. Ücret Ödeme Borcu .....	92
2.1.1.2.2. İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu .....	85
2.1.1.2.3. Eşit Davranma Borcu .....	97

2.1.2. Maden İşçileri İle İş Sözleşmesi Yapılamayan Haller .....	99
2.1.2.1. 18 Yaşından Küçüklerin Madenlerde Çalıştırılma Yasağı .....	100
2.1.2.2. Kadınların Madenlerde Çalıştırılma Yasağı.....	101
2.1.2.3. Engellilerin Madenlerde Çalıştırılma Yasağı .....	104
2.1.3. Maden İşçileri Açısından Alt İşverenlik Sözleşmesi.....	105
2.1.4. Maden İşçileri Açısından Geçici İş İlişkisi .....	109
2.1.5. Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları.....	111
2.1.5.1. Maden İşçilerinin Çalışma Süreleri.....	112
2.1.5.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller .....	115
2.1.5.3. Postalar Halinde Çalışma .....	116
2.1.5.4. Maden İşçilerinin Fazla Çalışma Yasağı .....	118
2.1.6. Maden İşçilerinin İşçilik Alacakları .....	119
2.1.6.1. Maden İşçilerinin Ücret Alacağı .....	121
2.1.6.2. Maden İşçilerinin İş Güvencesinden Yaralanmasında 6 Aylık Kıdem Şartının Aranmaması .....	123
2.1.6.3. Maden İşçilerinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı.....	128
<b>2.1. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ .....</b>	<b>129</b>
2.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkı .....	129
2.2.2. Maden İşyerlerinde Sendikacılık Faaliyetleri.....	133
2.2.3. Alt İşverenlik İlişkisinin Sendikal Örgütlenmeye Etkisi.....	135
2.2.4. 2017-2018 Yılları İtibarıyla Maden İşçilerinin Sendikal Durumu .....	139
<b>2.3. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ.....</b>	<b>139</b>
2.3.1. Maden İşçilerinin Emeklilik Yaşı .....	141
2.3.2. Yer altı Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Fiili Hizmet Süresi.....	142
<b>2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ .....</b>	<b>144</b>
2.4.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Düzenlemeler.....	147
2.4.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çok Tehlikeli İşyerleri Olarak Maden İşyerleri.....	151
2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Maden İşverenin Yükümlülükleri.....	152
2.4.3.1. Risk Değerlendirmesinin Yapılması .....	152
2.4.3.2. İşçilere Kişisel Koruyucu Donanım Verilmesi .....	153
2.4.3.3. Maden İşyerlerinde İş Güvenliği Uzmanı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görevlendirilmesi .....	154
2.4.3.4. Acil Durum Planları Yangınla Mücadele ve İlk Yardım .....	155

2.4.3.5. Madenlerde Daimi Nezaretçi Bulundurulması .....	156
2.4.3.6. Maden İşçilerine İş Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitiminin Verilmesi .....	157
2.4.3.7. Havalandırma ve Çıkış Tünelleri .....	158
2.4.4. Çalışanların Hakları .....	159
2.4.4.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	159
2.4.4.2. İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı .....	162
2.4.5. Çalışanların Yükümlülükleri .....	163
2.4.5.1. Talimatlara Uyuma Yükümlülüğü .....	164
2.4.5.2. Araç Gereç ve Koruyucu Donanımı Kuralına Uygun Kullanmak .....	165
2.4.5.3. Çalışanların Yükümlülüklerine Aykırı Davranışlarının Sonuçları .....	165

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN HUKUKİ

#### YAPTIRIMLAR VE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

1. MADEN İŞÇİLERİ AÇISINDAN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI .....	168
2. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ TEMEL NEDENLERİ .....	169
2.1. İŞ KAZASI .....	171
2.1.1. 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası .....	171
2.1.2.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Olaylar .....	172
2.1.2.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İşler Dolayısıyla Meydana Gelen Olaylar .....	173
2.1.2.3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Sürede Meydana Gelen Olaylar .....	173
2.1.2.4. Sigortalının İşverence Sağlanan Bir Taşıtlarla İşin Yapıldığı Yere Gidişi Gelişi Sırasında Meydana Gelen Olaylar .....	163
2.1.2. 6331 Sayılı İSGK Kapsamında İş Kazası .....	174
2.1. MESLEK HASTALIĞI .....	174
2.2.1. Kömür Maden Ocaklarında Sık Görülen Meslek Hastalıkları .....	175
2.2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası .....	176
2.2.3. Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı ve Koruyucu Mekanizmalar .....	177



2.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Üzerine Sağlanan Yardımlar .....	178
2.2.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumundan Sağlanan Yardımlar .....	178
2.2.4.2. Soma Maden Kazası Sonrası Getirilen Düzenlemeler .....	181
<b>3. İŞ KAZASI DURUMUNDA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU .....</b>	<b>182</b>
<b>3.1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE MADDİ TAZMİNAT</b>	
<b>ÖDENMESİ .....</b>	<b>186</b>
3.1.1. Malvarlığına İlişkin Zararların Tazmini .....	192
3.1.2. Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesinden Doğan Zarar .....	192
3.1.2.1. Tedavi Masraflarının Tazmini.....	194
3.1.2.2. Çalışma Gücünün Sürekli veya Geçici Kaybından Doğan	
Zararların Tazmini .....	194
3.1.2.3. Kazanç Kayıpları ve Ekonomik Geleceğin Sarsılması.....	195
<b>3.2. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI .....</b>	<b>196</b>
<b>3.3. MANEVİ TAZMİNAT .....</b>	<b>203</b>
<b>4. İŞ KAZASI DURUMUNDA İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU .....</b>	<b>206</b>
<b>4.1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN SUÇ TİPLERİ .....</b>	<b>207</b>
4.1.1. Taksirle Yaralama ve Taksirle Ölüm .....	208
4.1.2. İşveren veya İşveren Vekilinin Kusuru Kapsamında Cezalandırılması .	185
<b>4.2. SORUMLULUK AÇISINDAN KAST-TAKSİR AYRIMI .....</b>	<b>209</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>210</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>217</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>243</b>

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a. e.	: Aynı Eser
a. g. e.	: Adı Geçen Eser
a. g. m.	: Adı Geçen Makale
A.Ş.	: Anonim Şirket
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
b.	: Baskı
BK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C	: Cilt
ÇED	: Çevresel Etki Değerlendirmesi
DİK	: Deniz İş Kanunu
E.	: Esas
ETKB	: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
FÇFSÇY	: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
K.	: Karar
m.	: Madde
MİCEM	: Maden İşleri Genel Müdürlüğü
M.Ö.	: Milattan Önce
MPRDA	: Maden ve Petrol Kaynaklarının Geliştirilmesi Kurumu
MTGM	: Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü
No	: Numara
S.	: Sayı

s.	: Sayfa
ss.	: Sıralı Sayfa
SSGSSK	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu
SSK	: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
STİSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TKİ	: Türkiye Kömür İşletmeleri Müdürlüğü
TTK	: Türkiye Taş Kömürü Kurumu
Vb.	: Ve benzeri
Y.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

## GİRİŞ

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren insanlar bir başkasının hizmetine ihtiyaç duymuşlardır. Bu gereksinimlerin karşılanması amacıyla bağımlılık anlayışı temelinde hizmet ilişkileri ortaya çıkmıştır. Bir başkasının hizmetine ihtiyaç duyulan ve bağımlılık esasına dayanan alanlardan biri de madencilik sektörü olmuştur. Bunun yanında, madencilik faaliyetleri yapıldığı ilk dönemlerden itibaren yoğun beden gücü isteyen bir organizasyon olmuştur. Bu nedenle, madencilik faaliyetleri yapılırken her zaman maden işçilerinin beden gücüne ihtiyaç duyulmuştur ve madenlerin çıkarılması ve kullanıma hazır hale getirilmesinde sadece emeğini ortaya koyan maden işçileri birçok tehlikeye maruz kalmışlardır. Özellikle, yer altı madenciliğinde yerin metrelerce altında bulunan madenlerin çıkartılması için yapılan madencilik faaliyetlerinde maden işçilerini olumsuz etkileyen kötü koşullar ortaya çıkmıştır.

Diğer birçok alanda olduğu gibi maden işçileri açısından da önemli gelişmeler Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte kömür madenine duyulan ihtiyaç artmış ve bu durum maden işçilerinin çalışma koşullarının daha da kötüleşmesine neden olmuştur.

Bu gelişmelerin etkisiyle maden işçilerinin kötü şartlar altında çalıştırılması iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Böylece, hem dünya genelinde hem de ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusu gündeme gelmiştir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan gelişmelerden en çok etkilenen işçi kesimlerinin başında maden işçileri gelmiştir. Maden işçilerinin bu denli tehlikeli şartlar altında çalışması, zaman içinde genel olarak bir infial yaratmıştır. Yaşanan gelişmeler, ülkemizde ve karşılaştırmalı hukukta maden işçilerini koruyucu kanuni düzenlemelerin yapılmasına zemin hazırlamıştır. Yapılan kanuni düzenlemelerin temel dayanak noktalarından biri de maden işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliği konusu olmuştur. Maden işçilerinin çalışma koşullarına uluslararası toplum da duyarsız kalmamış ve çözüm önerileri aranmıştır. Bu amaçla geniş kapsamlı uluslararası normlar belirlenmiştir. Ayrıca, uluslararası sözleşmelerde de maden işçilerini koruyucu birçok hüküm ihdas edilmiştir. Uluslararası alanda Birleşmiş Milletler Anlaşmaları, Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve tavsiye kararları başı çeken düzenlemeler olmuştur. Uluslararası alanda yapılan iki taraflı ve çok taraflı

sözleşmelerde genel düzenlemeler getirilmekle birlikte, münhasıran maden işçilerini konu alan sözleşmeler de kabul etmiştir. Örneğin bu alanda, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen 176 sayılı ILO Sözleşmesi uluslararası çevrede geniş yankı bulmuştur. Bu Sözleşmeyi ülkemizde onaylamış ve ülkemiz, Sözleşme ile uyumlu kanuni düzenlemeler yapmıştır. İç hukukumuzda gerek iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda, gerek iş hukuku mevzuatımızda ve diğer kanuni düzenlemelerde ILO Sözleşmeleri ile belirlenen ilkelerin etkisi güçlü bir şekilde görülmüştür.

Yapılan bütün bu kanuni düzenlemelere karşın, maden işçilerinin sağlığı ve iş güvenliği açısından istenen sonuçlar tam anlamıyla elde edilememiştir. Bilim ve teknolojiye birçok gelişme olmasına karşın, madenlerde yaşanan kazaların önüne geçilememiştir. Ülkemizde de Soma başta olmak üzere birçok maden sahasında kazalar yaşanmış ve maden işçilerinin çalışma koşulları sorgulanır hale gelmiştir. Benzer şekilde diğer birçok ülkede de bu şekilde toplumsal infiale sebep olan örnekler yaşanmıştır.

Bu çalışmada, ülkemizde maden işçilerinin çalışma koşulları ve maden işçilerinin çalışma koşullarını etkileyen kanuni düzenlemelerin neler olduğu ve bu kanuni düzenlemelerin yeterli olup olmadığı konusu üzerinde durulmuştur. Çalışma kapsamında, maden kazalarının sebepleri, ihmallerin olup olmadığı, bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerin maden ocaklarına yansıyor yansımadağı çeşitli verilere dayanarak incelenmiştir. Bu şekilde maden işçilerinin çalışma koşulları birçok yönden ele alınmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MADEN İŞÇİLERİ İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER VE TARİHSEL GELİŞİM

#### 1. GENEL OLARAK

Madenler, doğal kaynaklar içinde, canlıların hayatını idame ettirebilmesi için olmazsa olmaz bir niteliktedir ve bu nedenle, doğal kaynaklar içinde oldukça önemli bir konuma sahip olmuştur. Maden yapısı itibarıyla bir doğal kaynaktır. Ancak, doğada bulunan doğal kaynakların bir kısmı yenilenebilir bir kısmı da yenilenemeyen doğal kaynaklardır. Madenler, bu perspektiften bakıldığında, “yenilenemeyen” doğal kaynaklar kategorisi içinde yer almıştır.<sup>1</sup> Anayasa'nın 168. maddesinde doğal kaynaklar ve servetler düzenlenmiştir. Anayasa'nın bu hükmünde doğal kaynaklar ve servetler kamu malı olarak kabul edilmiştir.<sup>2</sup> Anayasa'nın 168. maddesi madenler açısından da oldukça önemlidir. Anayasa m. 168 uyarınca madenler, Devletin hüküm ve tasarrufu altındadır.<sup>3</sup> Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan kamu mallarının ekseriyeti, ekonomik kazançlara hizmet etmektedir. Özellikle, yer altı kaynakları üzerinde faaliyet gösteren kuruluşlar bu amaçlar doğrultusunda kurulmaktadır. Devlet, bu kuruluşları bizzat kendisi işletebileceği gibi, özel şahıs ve firmalara imtiyaz vermek suretiyle de işletirebilmektedir. Bu durumun en yaygın görüldüğü alanlardan biri de maden sahalarıdır.<sup>4</sup> Madenler özel mülkiyete konu olduğu takdirde kamu yararı ortadan kalkacaktır. Bu nedenle madenler, idarenin yapacağı herhangi bir tahsis işlemiyle özel mal niteliği kazanmamaktadır.<sup>5</sup> Yargıtay da birçok kararında madenleri kamu malı olarak görmüş, madenlerin Devlettten izin alınmaksızın kullanılmasını ve işletilmesini yaptırıma bağlamıştır.<sup>6</sup> Devlet, doğal kaynakların işletilmesini, gerçek ya da tüzel kişi özel sektöre verirken belli bir süre ile

---

<sup>1</sup> Ömer Günay, *Maden Hukuku Kavramlar-İlkeler-Tanımlar*, 2. b. , Ankara: Seçkin Hukuk, Nisan 2017, ss. 19-20.

<sup>2</sup> Kemal Oğuzman, Özer Seliçi, *Eşya Hukuku*, 20. b. , İstanbul: Filiz Kitapevi, Mayıs 2017, s. 14; Kamu mallarının üzerinde özel mülkiyetin kurulması söz konusu değildir. Kamu malları Devletin hakimiyeti altındadır ve Devlet tasarruf hakkına sahiptir.

<sup>3</sup> Mustafa Topaloğlu, *Maden Hukuku*, 1. b. , Ankara: Karhan Kitapevi, Ocak 2011, s. 33.

<sup>4</sup> Turhan Esener, Kudret Güven, *Eşya Hukuku*, 7. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s. 45.

<sup>5</sup> A. Lale Sirmen, *Eşya Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, s. 23-24; Madenler kamu malları içinde sahipsiz mallar grubu içinde yer almaktadır.

<sup>6</sup> Y.2.CD., T.25.11.2014, E.2013/36594, K.2000/27892, Y.2.CD, T.28.10.2014, E.2013/32901, K.2014/24885, <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/572965/yargitay-2-ceza-dairesi-e-2013-36594-k-2014-27892/?v=list&aranan=maden> (12.07.2018).

sınırlı olarak vermektedir. Doğal kaynakların araştırılmasında ve işletilmesinde öncelik hakkı Devlete aittir. Özel sektör Devletten aldığı imtiyaz ile madenleri işletebilmektedir.<sup>7</sup> Bunun yanında özel sektör ve Devletin ortaklaşa madenleri işletmesi de mümkündür.<sup>8</sup>

## 2. MADEN KAVRAMI

*Maden kavramı* derinlemesine incelediğinde maden kelimesi köken itibarıyla Türkçe bir kelime değildir. Arapça kökenli bir kelime olan maden kelimesi "ma'dan" ya da "ma'din" kelimelerinden gelmektedir. Sözlük anlamı yönüyle ise, ikamet anlamına gelen "ada" kelimesinden gelmektedir. Asıl anlamı itibarıyla, bir şeyin istikrar üzere duracağı yer anlamına gelmektedir. "Mi'adam" bilinen anlamı ile madenci ve "miadam" bir başka ifadeyle büyük kazma kelimeleri de aynı kökten gelmektedir.<sup>9</sup> Bu nedenle maden çıkarma işi için "istismar" kelimesinin de kullanıldığı bilinmektedir. Zira, madenler birçok tabii servetler ve kaynaklardan farklı olarak yararlanma sonucu tükenen kaynaklardır.<sup>10</sup> "Maâdin" kelimesi de madenler anlamına gelmektedir.<sup>11</sup> Ancak günümüzde konuşma dilinde maden kavramı yer altından çıkartılan ekonomik değer taşıyan maddeler olarak anlaşılmaktadır.<sup>12</sup> Zira, çağımızda madenler, uluslararası arenada ülkelere itibar kazandıran önemli bir ekonomik gösterge olarak kabul edilmektedir.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> İsmet Giriftli, Pertev Bilgin, Tayfun Akgüner, Kahraman Berk, *İdare Hukuku*, 7. b. , İstanbul: Dur Yayınları, 2015, s. 1026.

<sup>8</sup> Mustafa Topaloğlu, "Maden Sevkinin Hukuki Açısından Değerlendirilmesi", *Proceedings of 15th Turkish Coal Congress*, Zonguldak: (June 07-09 2006), s. 488.

<sup>9</sup> Günay, a. g. e. , ss. 19-20.

<sup>10</sup> Aydın Gülan, *Maden İdare Hukukumuzun Ana İlkeleri ve Temel Müesseseleri*, İstanbul:Lamure Kitapevi, 2008, ss. 220-221.

<sup>11</sup> Mehmet Kanar, "Osmanlı Türkçesi Sözlüğü", s. 270, [http://dosyalar.semazen.net/e\\_kitap/osmanli\\_turkcesi\\_sozlugu.pdf](http://dosyalar.semazen.net/e_kitap/osmanli_turkcesi_sozlugu.pdf) (23.08.2018).

<sup>12</sup> Taner Deniz Yıldız, *3213 Sayılı Maden Kanunu Öncesinde Ve Sonrasında Türkiyede Maden Mevzuatında Yapılan Değişikliklerin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü Maden Mühendisliği Anabilim Dalı, Maden Mühendisliği Programı, Ağustos 2012, s. 12.

<sup>13</sup> Dimara Tuyakova, *Maden Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları (Kazakistan ve Türkiye Karşılaştırması)*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve AB Hukuku Anabilim Dalı Uluslararası Ticaret ve AB Hukuku Doktora Programı, 2016, s. 13.

### 3. MADEN TANIMI

Yeryüzünde ve yer altında bulunan insanların ihtiyaçları doğrultusunda çıkartıp yararlandıkları doğal zenginlikler ve kaynaklar *maden* olarak kabul edilmektedir.<sup>14</sup> Maden tanım itibarıyla ender bulunan ve bulunması gerekli olan bir maddedir. Ancak, madenin bulunduğu yerde çıkartılması gerekmektedir. Madenin çıkartılması için galeri açılabilir ya da madenin üzerindeki toprak tabakası kaldırılabilir. Aynı cins madenin başka bir yerde tespit edilmesi durumunda, o maden farklı bir kaynak olmaktadır. Ayrıca, üretim aşamasında da çıkarılan madenin, bulunduğu yerde üretilmesi gerekmektedir.<sup>15</sup>

#### 3.1. MADEN HUKUKU AÇISINDAN MADEN TANIMI

Dünya maden hukuku sisteminde tanımlama sistemi ve sayma sistemi olmak üzere madeni tanımlayan iki temel sistem bulunmaktadır.<sup>16</sup> Birinci sisteme göre, genel bir maden tanımı maden kanununda düzenlenir ve verilen bu tanım kapsamına giren madenler "maden" olarak kabul edilir. Kanun kapsamında yer alan bu tanıma uymayan madenler maden olarak kabul edilmemektedir. İkinci sistem ise, sayma (tadadi) sistemidir. Bu sistemde maden olarak kabul edilen madenler kanunda ismen zikredilmektedir. Bu sistemde, kanunda açıkça ismi zikredilmemiş madenler maden olarak kabul edilmemektedir.<sup>17</sup>

Bizim mevzuatımız açısından konuyu ele alırsak 3213 sayılı Maden Kanunu m. 2 hükmünde<sup>18</sup> maden tanımı yapılmıştır. Maden Kanunu'nun 2. maddesine göre; bir maddenin maden olarak kabul edilebilmesi için, iki koşulun bir arada bulunması aranmıştır. Birinci olarak, maddenin ekonomik bir değer taşıması. İkinci olarak, bu maddenin Kanunda düzenlenen ve madenlerin ayrı ayrı kategorize edildiği grupların içinde sayılmış madenlerden olması gerekmektedir. Bu gruplar Kanun'un 2. maddesi ile

---

<sup>14</sup> Melih Turhan, "Türkiye'de Maden Hukukunun Tarihi Gelişimi ve Bazı Ülkelerle Mukayesesi", *Maden Hukuku Bildirimler Kitabı*, der. Ali Şafak Ballı, Ankara: Astana Yayınları, 2016, ss. 22-23.

<sup>15</sup> Gülan, a. g. e. , ss. 230-231.

<sup>16</sup> Sezin Öztoprak, *Kömür Ocaklarının Özel Hukuk Kişileri Tarafından İşletilmesi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 56.

<sup>17</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 12.

<sup>18</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 2. maddesine göre, madenler altı grup olarak düzenlenmiştir. Bir madenin maden olarak sayılabilmesi için kanunda düzenlenen bu altı gruptan birinin kapsamına girmesi ve madenin ekonomik ve ticari bir değerinin olması aranmıştır.



sayılmıştır. Ancak, 26,05 2004 tarihli ve 5177 sayılı kanun<sup>19</sup> ile birlikte maden tanımı açısından bir değişiklik olmuştur. 5177 sayılı Kanun m. 2 hükmünde<sup>20</sup> yapılan düzenleme ile birlikte, *petrol<sup>21</sup>, doğalgaz, jeotermal ve su kaynakları dışında tüm madenler*, maden sayılarak bu madenler, 3213 sayılı Maden Kanunu'nun kapsamına alınmıştır. Bu şekilde maden sayılan madenlerin teker teker sayılması sistemi terk edilmiştir. Dolayısıyla, 3213 sayılı kanun m. 2 hükmünde düzenlenen gruplar, sadece madenlerin ruhsatlandırılması açısından anlam ifade eder hale gelmiştir.<sup>22</sup> Daha sonrasında, 6592 sayılı Kanunla Değişik 3213 sayılı Kanun ile birlikte daha önce altı grup olarak düzenlenen madenler beş grup olarak düzenlenmiştir. 3213 sayılı Kanun'da altıncı grupta yer alan radyoaktif mineraller ve diğer madenler dördüncü gruba dâhil edilmiştir.<sup>23</sup>

Maden Kanunu m. 2 hükmü uyarınca önem taşıyan hususlardan biri de madenlerin taşınması gereken oranlar olmuştur. Kanun, bazı madenler açısından, madenlerin taşınması gereken asgari oranları göstermiştir. Geriye kalan madenler açısından ise, istenen oranlar Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği<sup>24</sup> kapsamında düzenlenmiştir. Ancak, Kanunda sayılan bazı madenler açısından ise, bir boşluk bulunmaktadır ve Kanunda ya da Yönetmelikte herhangi bir oran gösterilmemiştir.<sup>25</sup> Danıştay, geçmiş dönemlerde vermiş olduğu kararlarında 3213 sayılı Maden Kanunu m. 2 hükmü uyarınca bir element ya da bileşiğin maden sayılabilmesi açısından sahadan alınan cevher numunelerinin ortalamasının bilimsel literatürdeki tanıma uygun olması gerekliliğini aramıştır.<sup>26</sup> Danıştay, daha sonraki yıllarda vermiş olduğu kararlarında ise

---

<sup>19</sup> Resmi Gazete, 05.06.2004, Sayı: 25483, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040605.htm>, (09.05.2018).

<sup>20</sup> 5177 sayılı Maden Kanunu'nun 2. maddesinde maden tanımı yapılmıştır: "Yer kabuğunda ve su kaynaklarında tabii olarak bulunan ekonomik ve ticari değeri olan petrol, doğal gaz, jeotermal ve su kaynakları dışında kalan her türlü madde bu kanuna göre madendir".

<sup>21</sup> Turgut Akıntürk, *Eşya Hukuku*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2009, s. 41; Petrol, niteliği itibarıyla özel mülkiyete konu olmakla beraber, ekonomik ve sosyal açıdan önemli sayılması dolayısıyla kanunlarda kamu malları arasında düzenlenmektedir.

<sup>22</sup> Sedat Çal, *Türk İdare Hukukunda Ruhsat*, 2. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2012, s. 70; Ruhsat, bir etkinliğin yerine getirilebilmesi açısından, bu etkinliği yerine getirecek olanlara yetkili kılınan kamu makamlarının izin vermesi ve ayrıca kamu makamlarının bu izin şartlarını belirlediği idari bir işlemdir.

<sup>23</sup> Öztoprak, a. g. e., ss. 54-57.

<sup>24</sup> Resmi Gazete, 06.11.2010, Sayı: 27751, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040605.htm>, (25.07.2018).

<sup>25</sup> Muradiye Çevikçelik, *Türk Hukukunda Maden İşletme ve Rödovans Sözleşmeleri*, 1. b. , Ankara:Seçkin Yayıncılık, Kasım 2017, s. 44. , s. 26.

<sup>26</sup> D.8.D. T. 07.12.1993, E.1988/803, K.1988/934, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (15.01.2018).

bilimsel tanımı esas almaktan vazgeçmiştir.<sup>27</sup> Böylece, bu konu açısından zaman zaman farklılık arz eden uygulamalar ortaya çıkmıştır.

*Petrol*<sup>28</sup> yatakları da madenler gibi doğal kaynaklar ve servetler içinde yer almaktadır. 30.05.2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu<sup>29</sup> m. 1 hükmü uyarınca, petrolün devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu düzenlemiştir. Kanun böylece Anayasa m. 168 hükmüne paralel bir düzenleme getirmiştir. Bu doğrultuda, madenlerde olduğu gibi petroler açısından da özel mülkiyet anlayışının önüne set çekilmiştir.<sup>30</sup> Petrol, kamu malı niteliğindedir ve sahihsiz mallar içinde yer almaktadır.<sup>31</sup> Ancak, petrol, doğalgaz, jeotermal ve su kaynakları ile birlikte 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Maden Kanunu madenleri hukuki açıdan tanımlarken petrol, doğalgaz, jeotermal ve su kaynakları dışında ekonomik ve ticari değeri olan bütün doğal kaynakları maden olarak kabul etmiştir.<sup>32</sup>

### 3.2. İŞ HUKUKU AÇISINDAN MADEN TANIMI

İş hukuku açısından maden kavramı diğer hukuk disiplinlerinde yapılan maden tanımından farklılık göstermektedir. Maden kavramı en geniş haliyle, kamu veya özel sektör işletmeleri tarafından istihdam edilen maden işçilerinin yerin derinliklerinden çıkarttığı çeşitli maddelerdir.<sup>33</sup> 123 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca, maden, yer altında insanlar istihdam ederek, kamu veya özel sektörün yer altından maden cevheri çıkartması şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca, bu Sözleşme hükümlerinin taş ocaklarında yer altında istihdam içinde uygulanacağı hükme bağlanmıştır.<sup>34</sup>

<sup>27</sup> D.8.D. T. 26.10.2003, E.2002/2394, K. 2003/370, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (20.01.2018).

<sup>28</sup> Turhan, a. g. e. , s. 22; Ülkemizde petrol ve türevleri Maden Kanunu kapsamı içinde yer almaktaydı. Ancak 1954 yılında 6356 sayılı "Petrol Kanunu" yürürlüğe girmiş; petrol ve türevleri Maden Kanunu'nun kapsamı dışına alınmıştır. Petrol gibi doğal gaz da Petrol Kanunu ile birlikte Maden Kanunu kapsamı dışında kalmıştır.

<sup>29</sup> Resmi Gazete, 11.06.2013, Sayı: 28674 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130611.htm>, (09.05.2018).

<sup>30</sup> Giriftli vd. , a. g. e. , s. 1026.

<sup>31</sup> Sirmen, a. g. e. , s. 21.

<sup>32</sup> Mehmet Özgür Özmen, *Türkiye Madencilik Sektöründe Vergi Uygulamaları*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Mali Hukuk Programı, 2011, s. 5.

<sup>33</sup> Gaye Baycık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, 1. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2006, ss. 26-27.

<sup>34</sup> ILO, *C123 - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123): Convention Concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines*, 10 November 1967, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C123#A7](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C123#A7), (09.05.2018).

#### 4. MADEN HAKKI

Mevzuatımızda, *maden hakkı* kavramı, temelini Amerikan hukuk sisteminden almış olup, arama ve işletme ruhsatının ruhsat sahibine vermiş olduğu hakları ihtiva eden bir kavramdır.<sup>35</sup> Maden hakkı kavramı, oldukça geniş kapsamlı bir kavramdır ve maden hakkı denilince yer altı zenginliklerinin çıkartılmasında Devlet, arazi sahibi ve ticari açıdan etkilenen taraflar anlaşılmaktadır. Bu bağlamda madenler üzerinde Devletin sahip olduğu yetkiler maden haklarının akıbetini etkileyen temel faktör olmuştur.<sup>36</sup>

##### 4.1. Madenlerin Mülkiyeti Açısından Devletin Konumu

*Mülkiyet hakkı*, mahiyeti itibariyle aynî bir haktır. Aynî haklar da kendi içinde, mülkiyet hakkı ve sınırlı aynî haklar olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Mülkiyet hakkı, hukuk düzeninin bahsettiği yetkiler dahilinde kişinin eşya üzerinde tesis ettiği doğrudan doğruya hâkimiyet anlamına gelmektedir. Mülkiyet hakkı kişiye kullanma, yararlanma ve tasarruf yetkisi vermektedir ve kişi bu hakkını üçüncü kişilere karşı ileri sürebilmektedir.<sup>37</sup> Ancak hukukumuzda, klasik mülkiyet hakkı anlayışında olduğu gibi mülkiyet hakkı kişiye mutlak ve sınırsız bir yetki tanımamaktadır ve kamu yararı olması durumunda mülkiyet hakkına bazı kısıtlamaların getirilmesi mümkündür.<sup>38</sup> Bu bağlamda Anayasa m. 168 hükmüne baktığımızda kamu yararı için bir kısıtlamanın getirildiği görülmektedir. Hükme göre; "Tabii servetler ve kaynaklar Devletin hüküm ve tasarrufu altındadır. Bunların aranması ve işletilmesi hakkı Devlete aittir. Devlet bu hakkını belli bir süre için, gerçek ve tüzel kişilere devredebilir. Hangi tabii servet ve kaynağın arama ve işletmesinin, Devletin gerçek ve tüzelkişilerle ortak olarak veya doğrudan gerçek ve tüzelkişiler eliyle yapılması, kanunun açık iznine bağlıdır. Bu durumda gerçek ve tüzelkişilerin uyması gereken şartlar ve Devletçe yapılacak gözetim, denetim usul ve esasları ve müeyyideler kanunda gösterilir." şeklinde konu düzenlenmiştir. Dolayısıyla mevzuatımızda tabii servetler ve kaynaklar kamu malı olarak kabul edilmiştir.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 63.

<sup>36</sup> Yıldız, a. g. e. , s.14.

<sup>37</sup> Fikret Eren, *Mülkiyet Hukuku*, 4. b. , Ankara: Yetkin Yayınevi, Mart 2016, ss. 4-5.

<sup>38</sup> Suat Şimsek, "Mülkiyet Hakkının Kapsamı Sınırlandırma Nedenleri ve Şartları Açısından 1982 Anayasası ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Karşılaştırmalı Bir Analiz-I", *TBB Dergisi*, S. 91 (2010), s.185

<sup>39</sup> Oğuzman, Seliçi, a. g. e. , s. 14.

Tabi servetler ve kaynaklar niteliği gereği Devlerin özel mülkiyetinde sayılan mallardır.<sup>40</sup> Anayasa m. 168 hükmü doğrultusunda, 3213 sayılı Maden Kanunu m. 4. hükmü<sup>41</sup> düzenlenmiş ve madenlerin, Devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu kabul edilmiştir. Dünya genelinde madenler üzerinde mülkiyet hakkı açısından iki sistem bulunmaktadır. İlk sisteme göre, madenler arza tabidir. Bir başka ifadeyle madenler buldukları arazinin bütünleyici parçasıdır. Bu sistem uygulayan ülkelere örnek olarak ABD verilebilir. İkinci sistem ise, Devletin hâkimiyeti sistemi olarak adlandırılan sistemdir. Ülkemizde de Devletin hâkimiyeti sistemi uygulanmaktadır. Bu sisteme göre madenler Devletin hüküm ve tasarrufu altındadır ve madenin kimin arazisinde bulunduğu bir önemi yoktur. Dolayısıyla, madenlerin çıkartılması, kullanılması ve işletilmesi açısından Devlet hak sahibidir. Devlet, bu madenleri bizzat kendisi işletebilir.<sup>42</sup> Ancak, Devletin madenleri özel hukuk kişilerine imtiyaz vermek suretiyle de işletmesi mümkündür.<sup>43</sup>

#### 4.1.1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD; kurşun, molibden ve fosfat rezervleri başta olmak üzere birçok madende dünya maden siyasetinde söz sahibi olan ülkelerin başında gelmiştir.<sup>44</sup> ABD'nde maden mülkiyetinin kazanılması açısından ise, maden çıkartılan arazinin mülkiyeti esas alınmaktadır.<sup>45</sup> Bunun yanında, ABD'de maden mülkiyetinin elde edilmesi açısından bazı koşullarda Federal Kanunlar, bazı koşullarda da Eyalet Kanunları kuralları uygulanmıştır. Ancak, genel olarak ABD Maden Mevzuatı karmaşık bir yapıya sahip olmuştur. Bu kapsamda, federal araziler, eyalet arazileri, özel şahsiyet arazileri olmak üzere üçlü bir tasnif yapılmış ve maden mülkiyeti açısından farklı düzenlemeler yapılmıştır.<sup>46</sup> ABD'de mülkiyet açısından madenlerin arza tabi olduğu kabul edilmektedir. Bir başka

---

<sup>40</sup> Akıntürk, a. g. e. , s. 41.

<sup>41</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu'nun "*Devletin Hüküm ve Tasarrufu*" başlıklı 4. maddesinde, "Madenler Devletin hüküm ve tasarrufu altında olup, içinde buldukları arzın mülkiyetine tabi değildir. " şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>42</sup> Alper Uyumaz, Fatma Güngör, "Rödovans Sözleşmesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, S. 4, (2015), ss. 148-149.

<sup>43</sup> Esener, Güven, a. g. e. , s. 45.

<sup>44</sup> T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, *Maden Sahalarının Rehabilitasyonu Eylem Planı 2014-2018*, Ankara: Orman ve Su İşleri Bakanlığı, 2014, s.3.

<sup>45</sup> Tuyakova, a. g. e. , s. 120.

<sup>46</sup> Sevgi Aydın, *Türkiye'de Maden İşletmecilikte Karşılaşılan Hukuksal Sorunlar ve Değerlendirmeler*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimler Fakültesi Maden Mühendisliği Anabilim Dalı Maden İşletme Programı, Temmuz 2015, ss. 44-45.

ifadeyle, madenler buldukları arazinin bütünleyici parçasıdır.<sup>47</sup> Bunun yanında ABD'de 1872 tarihli Maden Kanunu (Mining Law) uyarınca madeni bulan ve maden patent hakkı alan kişi arazide madeni tek başına işletme hakkına sahip olmaktadır.<sup>48</sup>

#### 4.1.2. Güney Afrika Cumhuriyeti

Güney Afrika Cumhuriyeti, dünya genelinde oldukça önemli yer altı zenginliklerine sahip ülkelerin başında gelmektedir.<sup>49</sup> Bunun yanında, Güney Afrika Cumhuriyeti hukuk sisteminde, 01.05.2004 tarihi maden mevzuatının gelişiminde bir dönüm noktası olmuştur. Bu tarihten önce, 1991 yılında yürürlüğe giren Maden Kanunu madenlerin mülkiyetinin ve buna bağlı hakların kazanılması açısından temel mevzuat olarak uygulama alanı bulmaktaydı. Ancak, 01.05.2004 tarihine gelindiğinde Maden ve Petrol Kaynaklarının Geliştirilmesi Kanunu MPRDA yürürlüğe girmiş ve Kanun, 1991 tarihli kanununu yürürlükten kaldırmıştır. MPRDA'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte Kanun, Güney Afrika Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm madenler üzerinde Devleti yetkili kılmış ve Devlet hakimiyeti anlayışını kabul etmiştir.<sup>50</sup>

#### 4.1.3. Almanya

Almanya'da Federal Maden Kanunu<sup>51</sup> madenlerde mülkiyet açısından ikili bir ayrıma gitmiştir. Bu kapsamda bazı madenler arazinin mülkiyetine bağlı kabul edilmiştir. Bunlar daha ziyade endüstriyel nitelikte minerallerdir: "Grundeigene Bodenschätze". İkinci grupta ise, "Serbest Madenler" (Bergfreie Bodenschätze) bulunmaktadır. Kömür madeni de bu ikinci grup içinde yer almıştır.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> Uyumaz, Güngör, a. g. e. , ss. 148-149.

<sup>48</sup> Mustafa Topaloğlu, "Maden Ruhsatlarının Güvenliği Ruhsat Güvencesi", *Sektörden Haberler Bülteni*, Türkiye Madenciler Derneği, S. 38, (Haziran 2011), s.42.

<sup>49</sup> Nejat Temizok, "Dünya'da ve Türkiye'de Kömür" TMMOB Oda Raporu, *Türkiye'nin Enerji Görünümü 2018*, Ankara: TMMOB Türkiye Makine Mühendisleri Odası, Nisan 2018, s.242.

<sup>50</sup> Aydın, a. g. e. , ss. 46-47.

<sup>51</sup> Johann-Christian Piclow, "Almanya'da Maden Hukuku" *Küresel Bakış*, çev. Mehmet Zelkifli Yıldırım, Y.4, S.14, (Temmuz 2014), s.8; Federal Maden Kanunu, özellikle "serbest madencilik" ilkesi ile maden haklarının kazanılmasına dönük talep yetkileri konusunda Prusya Maden Kanunu örnek almıştır. Bunun yanında kanun madenleri gayrimenkullerin mülkiyetine tabi şeyler olarak kabul etmiştir.

<sup>52</sup> Turhan, a. g. e. , ss. 24-25.

#### 4.1.4. Avustralya

Avustralya kömür madenini çıkarma ve kullanma açısından önemli mesafeler kat eden ülkelerin başında gelmiştir. Özellikle üst düzey teknoloji madenlere girmiştir.<sup>53</sup> Ayrıca, Avustralya'da madenlerin aranması, işletilmesi, yönetilmesi açısından uygulanacak olan kuralları düzenleyen Maden Kanunu birtakım özellikleri dolayısıyla diğer Maden Kanunlarından farklılıklar göstermiştir. Göze çarpan en önemli fark Kraliyetin tüm madenlere sahip olma yetkisini düzenleyen hükümler olmuştur. İlk Avustralya Maden Kanunu 1851 yılında yürürlüğe girmiştir. 1851 tarihli Kanun'un yürürlükte olmadığı dönemde madenlerin ve petrolün mülkiyeti Avustralya Genel Valisi tarafından, Kraliyet madenleri dışındaki madenler arazi sahiplerine verilmiştir. 1855 yılı itibarıyla koloni parlamentoları madenlerin Devletin mülkiyetinde olduğunu kabul eden kanuni düzenlemeleri yapmıştır. Daha sonrasında ise bu anlayış, Avustralya Kıtası'nda bazı istisnalar dışında tüm madenler için kabul edilmiştir.<sup>54</sup>

#### 4.1.5. Ulusal Mevzuatımızda Madenlerin Mülkiyeti Açısından Devletin Konumu

Ulusal mevzuatımızda madenler Devletin hakimiyetinde (Devlet hakimiyeti sistemi) bulunmaktadır.<sup>55</sup> Devlet, maden sahalarında her türlü teknik incelemeleri ve araştırmaları yapabilme yetkisine sahiptir.<sup>56</sup> Bunun yanında Yargıtay da Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan kömür madenlerinde, Devletten izin alınmaksızın kaçak kömür çıkartılmasını ve/veya sevk edilmesini Devlet malına zarar verme fiili olarak kabul etmiştir.<sup>57</sup> Devlet, maden sahalarında bulunan tesisler üzerinde de münhasıran işletme hakkına sahiptir. Devletin bu yetkisi, 3213 sayılı Maden Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde, Anayasa hükümleri doğrultusunda düzenlenmiştir. 3213 sayılı Maden Kanunu m. 4

<sup>53</sup> Dennis J. Blank, Naj I. Aziz, "Developments In Coal Mine Methane Drainage and Utilisation In Australia", *In Proceedings Of The Ninth International Mine Ventilation Congress*, Mining Engineering, India: Ingian School Of Mines University Dhanbad, (10-13 November 2009), ss.9-10.

<sup>54</sup> Aydın, a. g. e. , s. 47..

<sup>55</sup> Mustafa Topaloğlu, "Maden Ruhsat Sahibi İle Taşınmaz Malikleri Arasındaki Hukuki Uyuşmazlıklar", *Sektörden Haberler Bülteni*, Madencilik ve Hukuk, (Ekim 2016), s. 66.

<sup>56</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler: Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi*, 1. b. , Ankara: ILO, 2016., s. 58.

<sup>57</sup> Y.2.CD., T.25.11.2014, E.2013/36594, K.2000/27892, <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/572965/yargitay-2-ceza-dairesi-e-2013-36594-k-2014-27892/?v=list&aranan=maden> (22.07.2018).

hükümünde madenlerde mülkiyet konusu ele alınmış ve aynı şekilde madenlerin Devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeler uyarınca arazi malikinin mülkiyet hakkının arazide bulunan madenleri kapsamadığı ve malikin hakkının arazi ile sınırlı olduğu anlayışı kabul görmüştür.<sup>58</sup>

## 4.2. Maden Haklarının Kazanılması

*Maden hakkı*, Maden Kanunu'ndan, ruhsattan doğan ya da imtiyazın bahşettiği hak ve yükümlülükler anlamına gelmektedir. Maden hakkını kazanan maden hakkı sahibi, maden arama, madeni çıkarma, işletme, geçici işgal gibi yetkilere kavuşmaktadır.<sup>59</sup>

Mevzuatımızda maden hakkı, 3213 sayılı Maden Kanunu m. 6 hükmünde<sup>60</sup> düzenlenmiştir. Bu bağlamda Devlet, hüküm ve tasarrufu altında bulunan maden sahalarının işletmesini, gerçek ve kamu tüzel kişilerine verme yetkisine haizdir. Ancak, Devletin başvuru sahiplerine<sup>61</sup> maden işletme hakkı tanınması için başvuru sahiplerinin de birtakım koşulları yerine getirmiş olmaları gerekmektedir. Bu kapsamda, gerçek ve kamu tüzel kişilerinin maden işletme hakkını kazanabilmeleri için, Devletten maden arama ve işletme ruhsatı<sup>62</sup> almış olmaları gerekmektedir. Ancak, madenlerin işletmesinin gerçek ve

---

<sup>58</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 33.

<sup>59</sup> Yıldız, a. g. e. , s.14.

<sup>60</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu m. 6 hükmüne göre, "Maden hakları, medeni hakları kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzelkişiliği haiz şirketlere, bu hususta yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine verilir. Maden hakları gerçek veya tüzel tek kişi adına verilir. Devlet memurları, diğer kamu görevlileri, Genel Müdürlüğün merkez ve taşra teşkilatında çalışan yevmiyeli ve mukaveleli personel, arama, (...) ve işletme ruhsatı alamaz. (1) Maden arama veya işletme hakkını haiz iken memur olanlar memuriyete geçişlerinden itibaren 6 ay zarfında bu haklarını devretmeye mecburdurlar. 3 üncü fıkradaki yasaklamaya tabi olup miras yoluyla kendisine maden ruhsatı intikal eden mirasçı, durumundaki mani hal ortadan kalkmadığı takdirde 5 inci maddenin 4 üncü fıkrası hükmü uygulanır." şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>61</sup> Y.5.HD. T.20.06.2017, E.2016/10094, K.2016/10587; Başvuru sahibinin işletme ruhsatı ve işletme izni ile kendisine tanınan alanla ve yetkiyle sınırlı olarak maden arama faaliyette bulunması gerekmektedir. <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/572965/yargitay-2-ceza-dairesi-e-2013-36594-k-2014-27892/?v=list&aranan=maden> (22.07.2018).

<sup>62</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , ss. 59-60; Maden arama ruhsatı başvuru tarihinden itibaren iki aylık süre zarfında MİGEM tarafından yürütülmektedir. Arama sürecinde ilk bir yıl ön arama dönemidir. Bu bir yıllık süre içerisinde MİGEM'e bir ön arama raporu sunulması gerekmektedir. Bu raporun sunulmaması durumunda ön arama ruhsatı iptal edilmektedir. Ön arama ruhsatı alındıktan sonra iki yıllık genel arama ruhsatı almak için başvuru yapılması mümkün olabilmektedir. Bu durumda da MİGEM'e bir genel arama faaliyetleri raporunun sunulması koşulu aranmaktadır. Bu raporun sunulmaması durumunda aynı şekilde genel arama ruhsatı iptal edilecektir. Gerekli koşulları sağlayan başvuru sahipleri dört yıllık

kamu tüzel kişilere geçmesi ile birlikte, Devletin madenler üzerindeki kamusal mülkiyeti ortadan kalkmamaktadır. Sadece maden işletilme hakkı ruhsat sahiplerine geçmektedir ve madenler Devletin hüküm ve tasarrufu altında olmaya devam etmektedir.<sup>63</sup>

Maden hakkının varlığı ruhsat ile belgelenmektedir. Ayrıca, maden hakkının kazanılabilmesi için başvuru sahibinin ekonomik yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Zira, madencilik sektörü yoğun sermaye isteyen bir sektördür. Ekonomik yeterliliğe sahip, gerçek ve tüzel kişiler madeni işletmek için idareden ruhsat ve izin verilmesini talep edebileceklerdir.<sup>64</sup>

### 4.3. MADEN HAKLARININ BÖLÜNMEZLİĞİ İLKESİ

Mevzuatımızda *maden haklarının bölünmezliği ilkesi*, 3213 sayılı Maden Kanunu m. 5 hükmünde<sup>65</sup> düzenlenmiştir. Bu ilke ile, işletilmesinde kamu yarar bulunan madenlerden rasyonel ve ekonomik kazançlar elde etmek temel bir amaç olmuştur.<sup>66</sup>

Maden hakkı, kural olarak tüm madeni kapsamaktadır. Ayrıca madenin bölünmesi iş kazalarına da neden olmaktadır.<sup>67</sup> Özellikle, madencilik faaliyetlerinin hukuki istikrar ortamı içinde ve belli güvenceler altında yapılması büyük önem taşımaktadır. Maden hakkının hisselerle bölünmesinin önüne geçilmesi ile madencilik faaliyetinde bulunan gerçek ve tüzel kişiler adına açıklık, güvenlik ve istikrar ortamı sağlanmış olacaktır.<sup>68</sup> Zira, hukuki güvence ortamı sağlanmadıkça madenler üzerinde büyük yatırımların yapılmasını beklemek söz konusu olmayacaktır.<sup>69</sup>

---

ayrıntılı arama ruhsatına hak kazanabilmektedir. Bu işlemler tamamlandıktan sonra bir sonraki aşama olan işletme ruhsatı almak için hak sahipleri başvuruda bulunabilecektir. Başvuru sahibi taahhütlerini yerine getireceğini gösteren teminatını, teknik ve finansal fizibilitesini gösteren proje belgelerini MİGEM'e sunacaktır. Ayrıca başvuru sahibinin kanunda öngörülen ruhsat bedellerini ödemesi gerekmektedir. Kömür madenlerinde asgari işletme ruhsatı süresi on yıldır. Ancak bu sürenin uzatılması mümkündür. Elli yıldan daha uzun süreli ruhsat verilmesi için Bakanlar Kurulu onayı gerekmektedir.

<sup>63</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 33.

<sup>64</sup> Özmen, a. g. e. , s. 14.

<sup>65</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu'nun Maden Haklarının bölünmezliği, devir ve intikali başlığını taşıyan 5. maddesine göre, "Madenler üzerinde tesis olunan ilk müracaat (takaddüm),(...), arama ruhsatnamesi, buluculuk, (...) ve işletme ruhsatı haklarının hiç birisi hisselerle bölünemez. Her biri bir bütün halinde muameleye tabi tutulur....." şeklinde maden haklarının bölünmezliği ilkesi düzenlenmiştir.

<sup>66</sup> Uyumaz, Güngör, a. g. e. , s.149.

<sup>67</sup> Günay, a. g. e. , s. 75.

<sup>68</sup> Öztoprak, a. g. e. , s.65.

<sup>69</sup> Yıldız, a. g. e. , s.21.



## 5. MADEN VE MADEN İŞÇİLERİ

Madenlerin işlevsel hale getirilebilmesi için kullanılan yöntemlerin en önemlilerinden biri hatta en önemlisi, madencilik faaliyetleri olmuştur. Maden sahasının üzerinde madencilik faaliyetlerinin yapılmaması durumunda bahse konu madenin hiçbir ehemmiyeti kalmamaktadır ve maden atıl hale gelmektedir.<sup>70</sup> Bu durumun doğal bir sonucu olarak madencilik faaliyetleri gelişmiş ülkelerin teknolojik olarak ilerlemesinde ve bu ülkelerin refah düzeylerinin artmasında temel faktörlerden biri olmuştur. Ancak, bünyesinde pek çok risk barındıran madencilik faaliyetleri dolayısıyla kimi zamanlar çeşitli zararlar doğmuştur. Ortaya çıkan çeşitli zararlar neticesinde maden işletmeleri çok fazla tehlike arz eden çalışma alanlarından biri olmuştur.<sup>71</sup> Madencilik iş kolunun bu denli tehlikeli olması ve çeşitli riskler içermesi maden işçileri açısından birtakım olumsuz etkiler yaratmıştır.<sup>72</sup> Özellikle, yer altı maden ocaklarında çalışan işçiler açık ocak madenlerinde çalışan işçilere nazaran bu tehlikelere daha çok maruz kalmıştır.<sup>73</sup>

Madencilik sektörünün birçok tehlike ve risk ile iç içe olması dolayısıyla madencilik faaliyetlerinin yapılması esnasında, işçilerin çalışma ortamının, çalışma saatlerinin, ücretlerinin, iş organizasyonu kapsamında genel çalışma koşullarının insan onuruna hale getirmeyecek şekilde düzenlenmesi oldukça önemli hale gelmiştir.<sup>74</sup>

## 6. TARİHSEL GELİŞİM

Maden işçileri ile ilgili olarak dünya tarihinde ve ulusal tarihimizde önemli dönüm noktaları oluşturur. Bu doğrultuda, diğer birçok sektörde olduğu gibi maden işçilerini ilgilendiren gelişmeler, bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle paralel ilerlemiştir. Özellikle, sanayileşme ve kapitalist anlayış maden işçilerini oldukça fazla etkilenmiştir.<sup>75</sup>

---

<sup>70</sup> Mustafa Topaloğlu, *Maden ve Taşocakları Hukuku*, 1. b. Ankara: Karhan Kitapevi, 2003, s. 33.

<sup>71</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 27.

<sup>72</sup> Kemal Erdoğan, *Rödovans Sözleşmesi*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2017, ss. 165-166.

<sup>73</sup> Ali Rıza Ergun, *Yer Altı Maden İşletmelerinde Gaz ve Toz Patlamaları ve Önlemler*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara: 2007, ss. 4-5.

<sup>74</sup> Günay, a. g. e. , ss. 28-29.

<sup>75</sup> Murat Turan ; "Madencilüğümüzün Tarihsel Gelişimi", *Türkiye Madencilik Bilimsel ve Teknik 7. Kongresi*, Ankara, (1981),s. 51.

## 6.1. DÜNYADA TARİHSEL GELİŞİM

Dünya üzerinde maden işçilerini ilgilendiren önemli gelişmelerin başında Sanayi Devrimi gelmiştir.<sup>76</sup> Bu nedenle, bu başlık altında, sanayileşme öncesi dönem, sanayileşme dönemi ve sanayileşme sonrası yaşanan gelişmeler ele alınmıştır.

### 6.1.1. Sanayileşme Öncesi Dönem

Tarihin ilk devirlerinden itibaren bir başkasına bağımlı olarak çalışma var olmuştur. Bu şekilde başkasına bağımlı çalışma insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Özellikle insanların toplu halde yaşamaya başlamalarıyla beraber insanlar bir başkasının yardımına, hizmetine ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Ancak, özgür irade ile bir sözleşmeye dayanarak ücret karşılığı bu hizmetin yapılması bu kadar eski kökenli değildir.<sup>77</sup> Madencilik faaliyetinin kökeni de bu şekilde ilk çağlara kadar uzanmaktadır.<sup>78</sup> Tarihte bilinen en eski maden Svaziland'daki *Aslan Mağarası* dır. 43.000 yıllık olduğu radyo karbon tarihleme yöntemiyle tespit edilen bu sahada, paleolitik dönem insanları demir ihtiva eden hematit madeni çıkarmışlardır. Benzer yaşlardaki *Neandertal* dönemin insanların silah yapımında kullanılmak üzere çakmak taşı madenciliği yaptıkları sahalar da Macaristan'da bulunmuştur. Erken dönemlerde yapılan madencilığe başka bir örnek de eski Mısırlılarca Sina Yarımadası'nda işletilen turkuaz madenidir. Turkuaz, ayrıca Kristof Kolomb öncesi Amerika'da *New Mexico'daki Cerillos Maden Bölgesi'nde* de çıkarılmıştır.<sup>79</sup> Roma döneminde ise madenler, bir kamu malı olarak kabul edilmiş, madenlerin kamu malı olarak kabul edilmesi dolayısıyla eyaletlerde işletilmiş ve bu madenlerin işletilmesi devlet açısından önemli bir gelir kaynağı olmuştur. Roma Devleti'nde Milattan Önce 209 yılında *Yeni Kartaca* bölgesinde gümüş madeninin işletilmesinde çok sayıda kişinin istihdam edildiği bilinmektedir. Equites şirketleri

---

<sup>76</sup> Türkiye Maden Mühendisleri Odası, *Madencilik Sektörü ve Politikaları Raporu*, Mart 2011, s. 3.

<sup>77</sup> Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 11. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2016, s. 39.

<sup>78</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 27.

<sup>79</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Aralık 2015, s. 33.

tarafından işletilen bu madenlerde 40,000 kişi çalıştırılmaktaydı. Dönemin özellikleri dolayısıyla bu dönemde madenlerde Romalı mühendislerin gözetimi altında çok sayıda köle çalıştırılmıştır.<sup>80</sup> Maden işçileriyle ilgili ilk hukuki düzenlemelerin Roma Devleti'nde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılması dikkat çeken bir gelişme olmuştur. Ayrıca, bu durum Eski Yunan, Mezopotamya Mısır, gibi medeniyetlerde de görülmüştür.<sup>81</sup> Mısır'da da iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler olmuştur.<sup>82</sup> İngiltere topraklarına uzandığımızda, *Cornwall ve Devon* bölgelerinde bulunan kalay madenini çıkartılmış ve bu bölgede madencilik açısından sürekli olarak uygulanan kurallar zaman içinde gelişmiş ve geleneksel hukuk sistemi olarak *Common Law* sistemini oluşturmuştur.<sup>83</sup> Dünya genelinde madenciliğin gelişim sürecinde maden işçilerinin madenlerde çalıştırılması açısından birtakım farklı uygulananlar görülmüştür. Kimi ülkelerde bazı dönemler madenlerde üretimin devamlılığını sağlamak için maden işçilerine zor kullanılması yoluna gidilmiştir. Bazı dönemlerde ise, üretimi arttırmak için maden işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi yoluna gidilmiştir. Bazı dönemlerde ise, madenlerde çalışan işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi anlayışı ve işçilere zor kullanma yöntemi birlikte uygulanmıştır. Örneğin, İngiltere'de XVI. yüzyılda maden işçilerinin madenlerde zorla çalıştırılması anlayışı kabul edilmiş ve bu yönde kanuni düzenlemeler yapılmıştır.<sup>84</sup>

XVI. yüzyılın sonlarından itibaren kapitalizmin yayılması üzerine diğer sektörlerde olduğu gibi madencilik sektöründe de iş hacminde bir artış kendini göstermiştir. Bu gelişmelerin üzerine iş sağlığı ve güvenliğinin kurucusu olarak bilinen İtalyan hekim Bernardino Ramazzini "De Morbis Artificum Diatriba (İşçi Hastalıkları Üzerine Konuşmalar)" adını taşıyan eserini yayımlamıştır. Meslek hastalıkları ile yapılan işler arasındaki ilişkileri gösteren kitapta, işyeri hekimlerinin sahip olmaları gereken niteliklerden de söz edilmiştir. Ancak o dönemde iş sağlığı ve güvenliği için harcama

---

<sup>80</sup> Duygu Özer Sarıtaş, *Cumhuriyet Dönemi Roma Vergi Sistemi*, (Doktora Tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Aralık 2010, s. 72.

<sup>81</sup> Baycık, a. g. e. , s. 37.

<sup>82</sup> Murat Şen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişim ve Dayanakları", *MÜHFD*, C. 4, S. 1, (2015), s.121.

<sup>83</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 2.

<sup>84</sup> Murat Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını, Aralık 2015, s. 26.

yapılması, bunu zorunlu kılan hukuki bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle gereksiz görülmüş ve Ramazzini'nin düşünceleri gereken etkiyi yaratmamıştır.<sup>85</sup>

### 6.1.2. Sanayileşme Dönemi

Dünya genelinde madencilik gelişim sürecinde, Amerika Kıtası'nın keşfedilmesi kilit bir rol oynamıştır. Avrupa toplumları, Kıtadan gelen madenler sayesinde ekonomik açıdan zenginleşmiş ve refah seviyelerini arttırmıştır.<sup>86</sup> Bilinen ilk madencilik akademisi de 1762 yılında Slovakya'da kurulmuştur.<sup>87</sup> Avrupa Kıtası'nda endüstriyel açıdan başlayan Sanayi Devrimi<sup>88</sup> ile birlikte, enerji kaynaklarına duyulan bağımlılık ve ihtiyaç artmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bir enerji kaynağı olarak kömür madeninin önemi bir nebze daha artmış ve kömür ekonomik açıdan bir gereklilik haline gelmiştir.<sup>89</sup> Batıda bu sebeplerin etkisiyle kömür madeni XIX. yüzyılda stratejik bir konuma oturmuştur. Bu şekilde başta demir-çelik endüstrisi olmak üzere diğer birçok sanayi kolunda kömür kullanılmış ve kömür ısıtma kaynağı olarak işlev görmüştür. Daha sonrasında buhar makinelerinin geliştirilmesi ve bu makinelerde kömür kullanılması kömür madenini vazgeçilmez bir noktaya taşımıştır.<sup>90</sup>

---

<sup>85</sup> Baycık, a. g. e. , s. 37.

<sup>86</sup> Öztoprak, a . g .e. , s. 27.

<sup>87</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, s. 33.

<sup>88</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 30. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2017, s. 3; Batı ülkelerinde teknik anlamda yaşanan ilerlemeler, kapitalizmin gelişme göstermesi XVIII. yüzyılın sonlarında ekonomik açıdan ilerlemeye de paralel olarak Batı Avrupa ülkelerinde sanayileşmenin yolunu açmıştır.

<sup>89</sup> Tamer Güven, *Zonguldak Kozlu'da Kömür Madenciliği: İşletmecilik ve Çalışma Hayatı (1848-1921)*, Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları No:5, Mayıs 2015, s. 5.

<sup>90</sup> Mustafa Bozoğlan, *Ülkemizde Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Gelişimi 1867-2010*, 2. b. , Ankara: Korza Yayıncılık, 2010, ss. 3-4; Buhar makineleri James Watt tarafından 1769 yılında icat edilmiştir. Ancak buhar makinelerinde kömür kullanımı sanayinin gelişmesi üzerine oldukça artmıştır.

### 6.1.2.1. Sanayileşme Sürecinin Maden İşçilerine Etkisi

Başını İngiltere'nin çektiği Batı Avrupa ülkelerinde başlayan sanayileşme sürecinde teknik gelişmelerle beraber seri üretime dayalı fabrikaların ortaya çıkması işçi kesimlerini etkileyen önemli bir süreç olmuştur. Bu gelişmeler fabrikalarda çalışacak işçi sınıfının ortaya çıkması açısından bir alt yapı oluşturmuştur. İşçi sınıfını ortaya çıkmasında Sanayi Devrimi ile beraber küçük yerleşim yerlerinden insanların kent merkezlerine göç etmesi de oldukça etkili olmuştur. Daha ziyade tarım ve hayvancılıkla uğraşan ekseriyetle küçük ölçekli üretimle geçimlerini sağlayan insanlar şehirlerde bir işverene bağımlı olarak çalışır hale gelmiştir.<sup>91</sup> Ancak, bu dönemde sanayileşmenin etkisiyle işverenlerin işçileri kötü şartlar altında çalıştırma eğiliminde bir artış görülmüştür.<sup>92</sup>

Sanayileşme süreci ile birlikte işçiler, iş kazası ve meslek hastalıklarına daha fazla maruz kalmaya başlamıştır.<sup>93</sup> Bu dönemde yaşanan olumsuz gelişmelerden en fazla etkilenen işçi kesimlerinin başında maden işçileri gelmiştir. Özellikle, XIX. yüzyılda yaşanan ve genellikle ölümlle sonuçlanan maden kazalarının artışı bu durumu ortaya çıkarmıştır. Sanayi alanındaki ilk tıbbi hizmetler de madenlerde yaşanan ölümler ve kazalar dolayısıyla kömür madenciliği alanında başlamıştır.<sup>94</sup>

### 6.1.2.2. Sanayileşme Döneminde Maden İşçileri Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Yaşanan Gelişmeler

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı Sanayi Devrimi sonucu gelişen iş hayatının bir sonucu olarak doğmuştur.<sup>95</sup> Sanayi Devrimi üzerine gelişim gösteren sadece emeğini ortaya koyarak yaşamını sürdürmek zorunda olan işçi gruplarının hakları genel olarak ilk başta yasaklanmıştır. Daha sonraki dönemde ise, işçi hakları yasalarla tanınmaya

---

<sup>91</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 21. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2016, s. 4.

<sup>92</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 5.

<sup>93</sup> Resul Kurt, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, 1. b. Seçkin Yayıncılık, Ankara: Temmuz 2013, s. 13.

<sup>94</sup> Baycık, a. g. e. , ss. 38-39.

<sup>95</sup> Şen, a. g. e. , ss. 122-123.

başlanmış ve sınırlandırılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerde aynı şekilde bir yol izlemiş ve yasalarda yer almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yapılan ilk yasal düzenlemelerde işçilerin uzun çalışma süreleri üzerinde durulmuştur. İşçinin çalışırken kullandığı aletler, materyaller, bunların kullanılması sırasında ortaya çıkan gaz, toz, gürültü, işçilerin kullandıkları makineler dolayısıyla karşılaşılabilecekleri riskler ve işçiler açısından olumsuz etkenler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından dikkat çeken durumlar olmuştur.<sup>96</sup> Ayrıca, iş kazalarını engellemeye yönelik alınması gerekli tedbirler ve iş kazası durumunda işçilerin bedensel bütünlüğü açısından oluşabilecek arıza ve hasarları bertaraf etme düşüncesi bu anlayış ile ele alınmıştır. Etkileri ve sonuçları açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramları bu süreçte bir bütün olarak gelişmiştir.<sup>97</sup> Bu nedenle özellikle madenlerde çalışan işçiler bakımından işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu üzerinde durulmuştur.<sup>98</sup>

İngiltere’de 1842 yılında hazırlanan kraliyet inceleme kurulu raporunda, altı-on yaş arasındaki çocukların insan sağlığı açısından çeşitli zararları olan maden ocakları galerilerinde çalıştırılması, kadın ve genç işçilerin tehlikeli bir şekilde kömür yüklü vagonlarında çalıştırıldığı ve çalışan işçiler açısından solunum sistemine büyük zararı olan maden tozları ve maden kazalarına karşı önlem alınmadan çalıştırıldığı raporlanmıştır. Çalışma koşullarının ağırlığı, sağlıksızlığı, yetersiz beslenme, kötü barınma ve çok çalışma sonucunda özellikle çocuk ve genç işçiler “İngiliz hastalığı” da denilen raşitizm hastalığına yakalanmaktaydı. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine gereken ehemmiyetin verilmediği bu dönemde salgın hastalıklar yanında iş kazalarının sayısı da oldukça yükselmişti. Keza o dönem elde edilmiş bir takım verilere göre maden kazalarında, her 476 maden işçisinden 1 tanesinin öldüğü şeklindedir.<sup>99</sup> ABD’de de maden işçileri açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli gelişmeler olmuştur. Maden işçilerinin sağlıklarının bozulması üzerine bu durumun sebeplerinin

---

<sup>96</sup> Efe Yamakoğlu, *İş Verenin İş Yeri Hekimi İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2016, ss. 25-27.

<sup>97</sup> Z. Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 2, S. 1, (Ocak 2012), ss.58-59.

<sup>98</sup> Özveri, a. g. e. , s. 23.

<sup>99</sup> Baycık a. g. e. , s. 40.

araştırılması açısından çalışmalar yapılmıştır. Maden işçilerinin sağlıklarının bozulmasında kömür tozlarının etkili olduğu yönünde birçok veri elde edilmiştir. 1850'li yılların ortalarından itibaren maden işçilerinin sağlıklarının bozulması ile kömür tozları arasında bir korelasyonun olduğu anlayışı kabul görmüştür. Maden işçileri açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri yapılırken, madenlerde çalışmanın maden işçileri açısından oldukça tehlikeli sonuçlar yaratması temel teşkil etmiştir.<sup>100</sup> ABD'de 1872 yılında Maden Arama Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar maden hukuku açısından madencilerin kendi aralarında geliştirdikleri kurallar uygulama alanı bulmuş ve Kanun öncesi dönemde daha ilkel bir sistem uygulanmıştır.<sup>101</sup>

## 6.2. TÜRKİYE'DE TARİHSEL GELİŞİM

Ülkemizde maden işçilerini ilgilendiren tarihsel gelişmelere baktığımızda, geç de olsa Osmanlı Devleti'nde başlayan sanayileşme hamleleri maden işçilerini de oldukça etkilemiştir. Bu bağlamda, Osmanlı Devleti'nde, maden işçileri açısından sanayileşme öncesi dönemde ve akabinde sanayileşme döneminde birçok önemli gelişme olmuştur,<sup>102</sup> Bu durum yapılan kanuni düzenlemelere de yansımıştır.<sup>103</sup>

### 6.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi

Sanayileşme hamlesi ile birlikte, kitleler halinde işçiler maden ocaklarında, çalışmaya başlamış ve maden işçilerinin çalışma şartları ile ilgili sorunlar gün yüzüne çıkmıştır. Ancak, Osmanlı Devleti'nde sanayileşme öncesinde de madenlerin çıkarılması, kullanılması ve yönetimi ile ilgili olarak da çeşitli yöntemler tatbik edilmiştir.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> Özveri, a. g. e . , s. 23.

<sup>101</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 2.

<sup>102</sup> Tahir Gürbüz, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi*, (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı, Mart 2014, s. 7.

<sup>103</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 13. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017, s. 10.

<sup>104</sup> Özkan Keskin, "Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906)", *OTAM*, S. 29, (Bahar 2011), s. 127.

### 6.2.1.1. Osmanlı Devleti'nde Sanayileşme Öncesi Dönem

Anadolu toprakları, madencilik tarihsel gelişim sürecinde oldukça önemli bir konuma sahip olmuştur. Bu topraklarda başlayan madencilik faaliyetleri, diğer birçok bölgeyi de etkilemiş ve bu bölgelere sirayet etmiştir.<sup>105</sup> Prehistorik ve tarih sonrası dönemlerde Anadolu coğrafyasında bulunan altın, gümüş, bakır, kalay, kurşun ve demir gibi birçok maden çeşitli dönemlerde işletilmiş ve kullanılmıştır.<sup>106</sup> Bu açıklamalar çerçevesinde madencilik tarihsel gelişimin sürecinde Anadolu coğrafyasını ele aldığımızda, birçok önemli maden rezervini içermesi dolayısıyla Anadolu topraklarının geçmiş dönemlerde son derece önemli olduğu görülmektedir. M.Ö. 7000'li yıllara kadar uzanan bir süreçte Anadolu topraklarında maden rezervlerinin olduğu bilinmektedir. Ayrıca, birçok madenin ilk kez bu topraklarda bulunması da Anadolu topraklarını tarih sahnesindeki önemini bir kat daha arttırmıştır. Etiler zamanında kullanılan demir rezervleri, Lidyalılar zamanında kullanılan altın madeni, Fenikeliler döneminde çıkarılıp işlenen bakır madeni bu önemi gösteren delil niteliğindedir.<sup>107</sup> M.Ö. 3000'li yılların başından itibaren Anadolu'da madencilik açısından önemli gelişmeler olmuştur. Bu dönemde maden ocakları endüstriyel açıdan işletilmeye başlanmıştır. Bu dönemde bazı bölgelerde arsenikli bakır kullanılırken, Alacahöyük, Horoztepe gibi bölgelerde tunç üretimine başlanmıştır. Bu şekilde madencilikte atılan en önemli adımlardan biri tunç üretimi olmuştur M.Ö. 2000'li yıllara gelindiğinde ise, Mezopotamya bölgesinde Hitit, Babil, Asur gibi hammadde üretimini ve ticaretini kontrol eden bölgesel devletler ortaya çıkmaya başlamıştır.<sup>108</sup> Hitit medeniyetinde, madencilik faaliyeti olarak başta bronz olmak üzere, altın ve gümüş üretimi ile uğraşılmaktaydı. Yazılı kaynaklarda ilk demir üretiminin bu toplulukta yapıldığı yazmaktadır. Ancak bu demir üretiminin tam manasıyla yapılması mümkün değildi. Demirin üretilmesi için çok büyük enerji kaynağı olan kömürün

---

<sup>105</sup> Ünsal Yalçın, "Anadolu Madencilik Tarihine Toplu Bir Bakış", *MT Bilimsel Yeraltı Kaynakları Dergisi*, C.5, S. 9, (Ocak 2016), s. 4.

<sup>106</sup> Sevgi Dönmez, *Hitit Dönemi'nde Anadolu'da Değişim Aracı Olarak Kullanılan Madenler*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eskiçağ Tarihi Anabilim Dalı, Ankara 2013, s. 92.

<sup>107</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 27.

<sup>108</sup> Yalçın, a. g. e. , ss. 9-11; M.Ö. 3000'li yıllarda Anadolu coğrafyası Alacahöyük, Horoztepe, Troia gibi merkezlerde madencilik açısından oldukça iyi bir seviyeye gelmişti.



kullanımı ve sıcaklığı daim kılmak için körük ya da oksijen kaynağının kullanımı o dönemde mümkün değildi. Bu gelişmelerden sonra, Anadolu topraklarında Lidya, Frigya, Urartu gibi yerleşik medeniyetler de benzer şekilde madencilikle uğraşmışlardı.<sup>109</sup> M.Ö.2000'li yıllarda Anadolu toplumlari, Anadolu coğrafyasının maden zenginliklerine rağmen, sadece kendi kaynaklarını kullanmakla kalmamış, aynı zamanda, Yakınoğu'nun maden kaynaklarını da çeşitli şekillerde kullanır bir duruma gelmişti.<sup>110</sup>

Osmanlı Devleti, madenler açısından Anadolu Selçuklu Devleti'nden ve Anadolu'da yaşamış medeniyetlerden bir miras devralmıştı. Aynı şekilde halef olduğu medeniyetlerde olduğu gibi bu maden rezervlerinden yararlanmıştır.<sup>111</sup> Osmanlı Devleti'nde madenler açısından da bir uygulama şekli bulunmaktaydı ve dini esaslar ön planda tutulmaktaydı. Bu nedenle, madenlere ilişkin uygulamalarda, madenlerin çıkarılmasında ve çalıştırılmasında şer'i hükümler esas alınmaktaydı.<sup>112</sup> Osmanlı Devleti'nde maden işçileri de çalışma hayatının bir halkasını oluşturmaktaydı. Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatının oluşum şekline baktığımızda, kendi iradesiyle çalışan yerli işçiler, yabancı işçiler, askerler, esirler, köleler ve zorunlu çalıştırılanlar bulunmaktaydı. Osmanlı Devleti'nde maden işletmeciliği ve ordu gibi alanlarda zorunlu çalıştırma sistemi uygulanmaktaydı. Madenlerde işçilerin zorunlu olarak çalıştırılmasında, işçilerin madenciliği zor bir meslek olarak görmeleri, bu nedenle madenlerde çalışmak istememeleri etkili olmuştu. Bu durumun ortaya çıkmasında, madenlerin daimi surette işletilmesi, sürekliliğin esas olması ve yoğun bir çalışma gerektirmesi de etkili olmuştu.<sup>113</sup> Osmanlı Devleti'nin ilk dönemlerinde madenlerin işletilmesine baktığımızda ise, farklı bir sistem takip edilmişti. Özellikle, askeri ve mali sebeplerin etkisinde devlet tekel konumundaydı.<sup>114</sup> Madenlerin idaresi için yetkili birim ise, Darphane-i Amire idi. Maden

---

<sup>109</sup> Günay, a. g. e. , ss. 53-60.

<sup>110</sup> Dönmez, a. g. e. , s. 92.

<sup>111</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 27.

<sup>112</sup> Yüksel Kaştan, "Osmanlı İmparatorluğu'nda Kömür Ocaklarının İşletilmesi (1838-1918)", *Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, (Ocak 2016), ss. 5-10; 1847 yılında Hazine-i Hassa'nın kurulması üzerine madenlerin idaresi Hazine-i Hassa'ya geçmiştir.

<sup>113</sup> Güven, a. g. e. , s. 23; Osmanlı Devleti döneminde madenler stratejik bir öneme sahip olmuştur. Özellikle savaş dönemlerinde madenlerin stratejik önemi daha da artmıştır. Savaş dönemlerinde madenler daimi surette aktif bir şekilde çalışmıştır.

<sup>114</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 43.

bulduğunda ise, bulunan madenler zekât kapsamında değerlendirilmekteydi ve madeni bulan kimse madenin beşte birini hazineye vermekle yükümlü kılınmıştı.<sup>115</sup> Maden hukukunun gelişimi açısından ise, İmparatorluğun ilk dönemlerinde mahalli idareler diğer adıyla vilayetler önemli bir rol oynamıştı.<sup>116</sup> Kronolojik açıdan bakıldığında XVI. yüzyıl Osmanlı Devleti'nin yükselme dönemi yaşadığı bir devre olmuştu. Bu durumun da etkisiyle, Osmanlı Devleti'nde madencilik faaliyetlerine en fazla önem bu dönemde verilmişti.<sup>117</sup>

Osmanlı Devleti'nde madenlerinin işletilmesinde tarihi süreç içinde emanet, iltizam ve ihale yöntemleri uygulanmıştır. Emanet usulünde Maden Emmini Sıfatıyla devletin yetkili kıldığı bir görevli, tayin edilen bir ücret karşılığında madeni işletirdi. Maden eminine sermaye akçesi olarak verilen paradan madenin bütün masrafları karşılanırdı. Ekseriyetle Keban-Ergani, Gümüşhacıköy, Bulgardağı gibi büyük madenlerin işletilmesinde bu yöntem tercih edilmişti. İltizam usulünde ise, maden ocağı gelirlerinin önceden belirlenen bir meblağın peşin ödenmesi karşılığında ve belli bir süreyle sınırlı olmak kaydıyla madenin yönetimi mültezimlere verilmekteydi. İhale yönteminde ise ülkenin arazilerinde maden aranması için uzun süreliğine şahıslara ya da şirketlere kiraya verilmesi sistemi uygulanmaktaydı.<sup>118</sup> Osmanlı Devleti'nde tarihi süreç içinde çalışma hayatında ise, zaviye teşkilatı, ahilik teşkilatı ve lonca teşkilatının koymuş olduğu kurallar uygulanmıştı.<sup>119</sup> Bunun yanında Osmanlı Devleti'nde yaşlılık, hastalık, malullük, kaza ölüm gibi durumlarda loncalar mağduriyetlerin giderilmesi için yardımda bulunmaktaydı.<sup>120</sup> Ancak, Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemine kadar modern bir sosyal güvenlik anlayışı oluşmamış Tanzimat ile birlikte teşkilatlanma başlamıştır.<sup>121</sup>

---

<sup>115</sup> Kaştan, a. g. e. , ss. 5-10.

<sup>116</sup> Turhan, a. g. e. , s. 22.

<sup>117</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 43.

<sup>118</sup> Günay, a. g. e. , s. 63.

<sup>119</sup> Akyiğit, a. g. e. , ss. 41-42; Durmuş Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, 3. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2016, s. 2.

<sup>120</sup> Süzek, a. g. e. , s. 10.

<sup>121</sup> Hasan Şenocak, "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 56, (2009), s. 425.

### 6.2.1.2. Osmanlı Devleti'nde Sanayileşme Dönemi

Osmanlı Devleti'nde geç de olsa başlayan sanayileşme hamlesi özellikle maden ocaklarında, savunma sahasında ve diğer birçok alanda kendini belirgin bir şekilde göstermiştir.<sup>122</sup> Bu bağlamda Tanzimat Döneminde, Osmanlı Devleti'nde birçok yenilik başlamıştır.<sup>123</sup> Ayrıca bu dönemde çalışma yaşamına yönelik de bir mevzuat oluşmaya başlamıştır.<sup>124</sup>

Sanayileşme sürecine dek, madencilik, ateşli silahlar ve diğer alanlarda Osmanlı Devleti Batı ile paralel bir şekilde ilerlemiştir. Ancak, Osmanlı Devleti Sanayi Devrimi ile birlikte Batının daha üstün olduğunu kabul eder bir pozisyona gelmiş ve devlet kapitalist düzenin etkisinde kalmıştır.<sup>125</sup> Osmanlı Devleti'nde sanayi kuruluşlarının sınırlı sayıda olması işçi kitlelerinin ortaya çıkmasını geciktirmiştir.<sup>126</sup> Osmanlı Devleti'nde sanayi<sup>127</sup> alanında asıl sıçrama ise, Tanzimat Döneminde yaşanmıştır.<sup>128</sup> Bu dönemde madencilik sektörü diğer alanlara göre daha çok gelişme göstermişti. Bunun bir nedeni de bu dönemde Osmanlı ordusunun modernleşmesi ve daha etkin hale gelebilmesi için madencilik sektörüne ihtiyaç duyulması olmuştur.<sup>129</sup>

Başlayan sanayileşme hareketi ile birlikte Osmanlı Devleti'nde de imparatorluğun çeşitli merkezlerinde işçi kitleleri ortaya çıkmaya başlamıştır.<sup>130</sup> Bu dönemde kömür madenlerinde de istihdam edilen işçi sayısı yaşanan gelişmelerin etkisiyle çok artmıştır. Örneğin, Hommaire de Hell 1846 yılında Ereğli Kömür madenlerini ziyaret ettiğinde, kömür ocaklarında yaklaşık 1500 işçinin çalıştığını, çıkarılan kömürün nakliyesinde de

---

<sup>122</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. b. ,Ankara: Turhan Kitapevi, Ekim 2014, s. 42.

<sup>123</sup> Aydın Yetkin, "Osmanlı Devleti'nde Hukuk Devletinin Gelişim Süreci", *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, C. 6, S. 24, (Kış 2013), s. 394.

<sup>124</sup> Süzek, a. g. e. , s. 10.

<sup>125</sup> Güven, a. g. e. , s. 6.

<sup>126</sup> Akyiğit, a. g. e. , ss. 40-40; Özveri, a. g. e. ss. 24-25.

<sup>127</sup> Gürbüz, a. g. e. , s. 5; Osmanlı Devleti'nde bu dönemde gayrimüslim sermaye ve yabancı sermayenin desteği ile birlikte sanayi kurma hareketi başlamış; ilk modern anlamda sanayi ve işçilik ortaya çıkmıştır.

<sup>128</sup> Çağla Ünlütürk Ulutaş, Tefik Barbaros Ulutaş, "Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8, S. 40, (Ekim 2015), s. 331.

<sup>129</sup> Gürbüz, a. g. e. , s. 7.

<sup>130</sup> Ünlütürk Ulutaş, Ulutaş, a. g. e. , s. 331.

300 işçinin çalıştığını gözlemlemiştir.<sup>131</sup> Bu dönemde Sanayi Devriminin etkisiyle Osmanlı Devleti'nde kömür madenine olan ihtiyaç artmıştır. XIX. yüzyılda kömür, Osmanlı Devleti'nde oldukça önemli bir konuma gelmiştir. Osmanlı Devleti, bu dönemde donanmasında ve fabrikalarında buhar gücünü kullanmak arzusu içinde olmuştur. Ayrıca cereyan eden savaşlar dolayısıyla kömüre olan ihtiyaç ve bağımlılık düşüncesi daha çok hissettirmiştir.<sup>132</sup> XIX. yüzyılın ortalarına gelindiğinde, Ereğli ve Zonguldak madenlerinden Osmanlı Devleti oldukça fazla yararlanmıştır. Ereğli ve Zonguldak madenlerinden çıkartılan kömür İmparatorluğun endüstrisinde ve ekonomisinde önemli rol oynamıştır. Bu dönemde kömüre duyulan ihtiyaç dolayısıyla Batı ülkelerinin Osmanlı Devleti'nin kaynaklarına eğilimi daha da artmıştır. Örneğin, Fransa bu dönemde Ereğli Kömür Havzası'na sermaye gruplarıyla beraber girmiş bölgeyi bir nevi sömürgeleştirmeye çalışmıştır. Fransız sermayesi ile kurulan Ereğli Şirketi bölgede koloni şeklinde kurulmuştur. Daha sonraki dönemde ise Almanya bölgeye rahatlıkla girmiş ve madenlerin işletmesini elinde tutmaya çalışmıştır.<sup>133</sup>

Osmanlı Devleti'nde madenlerin dışında devlete ait silah cephane fabrikalarında, tersanelerde, büyük inşaatlarda çok sayıda işçi çalıştırılması bu dönemin dikkat çeken gelişmelerinden biri olmuştur.<sup>134</sup> Osmanlı Devleti, bu dönemde madenlerde üretimi arttırmak için çeşitli uygulamalara gitmeye başlanmıştır. Özellikle madenlerin bulunduğu yöre halkının madenlerde zorla çalıştırılması uygulaması ortaya çıkmıştır. Ayrıca, madenlerde usulsüzlüklerin olması, yakacak planlamasının yapılmaması gibi nedenlerden dolayı madenlerde verimlilikte bir düşüş başlamıştır.<sup>135</sup> Bu gelişmelerin üzerine 1839 yılında kabul edilen Tanzimat Fermanının getirdiği genel prensipler iş ilişkilerinde de işçinin korunması prensibi şeklinde çalışma yaşamına sirayet etmiştir.<sup>136</sup>

---

<sup>131</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 6.

<sup>132</sup> Güven, a. g. e. , ss. 5-7; Dönem içerisinde yaşanan bu sebeplerin de etkisiyle 1865 yılında maden idaresi Harbiye Nezareti'nden Bahriye Nezareti'ne devredildi.

<sup>133</sup> Kaştan, a . g. e. , ss. 19-30.

<sup>134</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya*, 1. b. Epos Yayınları, Ankara: 2016, s. 63.

<sup>135</sup> Günay, a. g. e. , s. 63.

<sup>136</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 42.

### 6.2.1.3. Osmanlı Devleti'nde Maden İşçilerine Yönelik Yapılan Kanuni Düzenlemeler

işçilerin zorla çalıştırılmaması ve özgür iradesiyle çalıştırılması prensibi Tanzimat Fermanı'nın (3 Kasım 1839) getirdiği temel ilkelerden biri olmuştur.<sup>137</sup> Bu şekilde maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşulları, çalışma şekli toplum nezdinde bir infial yaratmış ve bu alanda da kanuni düzenlemelerin yapılması gerektiği düşüncesi benimsenmişti. Bu düşüncenin etkisiyle çeşitli nizamnameler yürürlüğe girmişti.<sup>138</sup> Bu nizamnamelerle madencilik alanında getirilen özel düzenlemelerle işçileri, özellikle maden işçilerini koruyucu hükümler yer bulmaktaydı.<sup>139</sup> Bu koşulların oluşmasında Osmanlı Devleti'nde de başlayan sanayileşme hareketi oldukça etkili olmuştur.<sup>140</sup>

#### 6.2.1.3.1. 1858 Tarihli Arazi Kanunu

Osmanlı Devleti'nde XIX. yüzyılda 1858 yılında Arazi Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihe kadar madenlerle ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktaydı. Lakin bu kanundaki düzenlemeler sadece madenlerin mülkiyeti ile ilgiliydi.<sup>141</sup> Arazi Kanunu'ndan önce madenlerin mülkiyetine ilişkin her hangi bir kanuni düzenleme olmamasından dolayı yapılan mali düzenlemeler bu alanda uygulanmaktaydı.<sup>142</sup> Kanunun 107. maddesinde işçilerin durumu, madenlerin mülkiyeti, işletilmesi vergilendirilmesi gibi madenlerle ilgili birçok önemli konu esasa bağlanmıştır. Bu açıdan 107. madde oldukça önem taşımaktadır.<sup>143</sup> Bu kanun özelliği itibarıyla Tanzimat ilan edildikten sonra yürürlüğe giren en yeni ve en önemli kanuni düzenleme olmuştur. Kanun, Osmanlı İmparatorluğu'ndaki arazileri beş grupta ele almaktaydı. Bu tasnif arazi-i memlûke, miri arazi, arazi-i mevkute, arazi-i metruke, arazi-i mevat şeklinde yapılmıştı.<sup>144</sup> Kanuna göre madenlerin durumuna

<sup>137</sup> Ünlütürk Ulutaş, Ulutaş, a. g. e. , s. 331.

<sup>138</sup> Sümer, a. g. e. , s. 5.

<sup>139</sup> Süzek, a. g. e. , s. 10; Mehmet Aykanat, *Mecelle'de İş Akdi*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, 2011, s. 5.

<sup>140</sup> Fevzi Demir, "Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız," *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 20, S. 4-5, (Kasım 2006/Şubat 2007), s. 7.

<sup>141</sup> Topaloğlu, *Maden ve Taşocakları Hukuku*, s. 3.

<sup>142</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 11.

<sup>143</sup> Günay, a. g. e. , s. 63.

<sup>144</sup> Yetkin, a. g. e. , ss. 405-406; Bu Kanun Ahmet Cevdet Paşa başkanlığında toplanan bir heyet tarafından

baktığımızda, arazi-i memlûke arazilerinde mülk sahibi arazisinde dilediği şekilde tasarrufta bulunabilmektedir. Bu arazide bulunan madenler de mülk sahibine aittir. Bu tür arazilerde mülk sahibinin dilediği şekilde tasarrufta bulunabileceği Mecelle m. 1194'de de hükme bağlanmıştı. Miri arazilerde arazinin mülkiyeti devlete ait iken, tasarruf yetkisi ise mutasarrıflara verilmiştir. Bu topraklardaki eriyebilen ve erimeyen bütün madenler devlete aitti. Miri toprakların ve bu topraklara bağlı vakıfların murakabesi devlete aittir. Mutasarrıflar ise, kiracı konumundadır. Ancak, arazinin değerini vermek suretiyle arazi mutasarrıfa verilir ve mutasarrıf arazide bulunan madenleri işletebilir. Vakıf arazisi ise, ikiye ayrılmıştır. Birinci grupta yer alan arazi mülk niteliğinde ise ve vakfa bağlanmışsa sahih arazidir yönetimi de vakfa aittir. Ancak, devlete ait arazi vakfa özgülenmişse gayri sahih arazidir ve yönetimi mutasarrıflara aittir. Madeni de mutasarrıflar yönetiyorsa beşte biri de devlete aittir. Metruk arazileri ise kamuya tahsis edilen arazilerdir. Arazi Kanunu m. 107'e göre, maden gelirlerinin devlete ait olması durumunda madeni bulan maden gelirlerinin beşte birini alır. Ölü araziler olan arazi-i mevatise kimsenin mülkiyetinde değildir ve burada da metruk arazilere uygulanan hükümler uygulanır.<sup>145</sup>

#### 6.2.1.3.2. Maadin Nizamnamesi

Zonguldak Kömür Havzası'nda elde edilen deneyimler ve dünya genelinde ortaya çıkan endüstriyel alandaki ilerlemeler Osmanlı Devleti'nin madencilik alanında bir kanuni düzenleme yapmasını zorunlu kılmıştır. Bu amaçla, Fransız Medeni Kanunu'ndan alınan "Maadin Nizamnamesi"<sup>146</sup> 1278 (1862) yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>147</sup> 1862 tarihli bu Nizamnamede yapılan değişiklikler sonucu yabancılar maden işletmeleri açabilme hakkına sahip olmuştur. Ancak, yabancı sermayenin bu şekilde işletmeler kurması

---

hazırlanmış ve içerik açısından Batı mevzuatı ve fikir yapısından hiçbir şekilde etkilenilmemiştir. Arazi Kanunu bir mukaddime, üç bap (bölüm), altı fasıl (bölüm), 132 madde ve bir sonuç (hatime) kısmından müteşekkil olarak hazırlanmıştı.

<sup>145</sup> Günay, a. g. e. , ss. 60-61.

<sup>146</sup> Turan, a. g. e. , s. 51; Maadin Nizamnamesi'nin getirdiği hükümlerin yanında 1862 Paris Anlaşmasının batıya ayrıcalık tanıyan hükümleri ile Osmanlı madenlerini Batılı Devletlerin kontrolüne girmeye başlamıştı.

<sup>147</sup> Topaloğlu, *Maden ve Taşocakları Hukuku*, s. 3.

işçilerin kötü koşullarda çalışması şeklinde olumsuz sonuçlar doğurmuştur.<sup>148</sup> Nizamname'nin 25. maddesinde işçinin ancak kendi rızasıyla çalışabileceği düzenlemiştir. Dolayısıyla, zorla çalışma ve angaryaya bir yasak getirilmiştir. Nizamname ile işçilere bir sosyal koruma getirilmeye çalışılmıştır.<sup>149</sup>

### 6.2.1.3.3. Dilaver Paşa Nizamnamesi

Osmanlı Devleti'nde kömürün çıkartılması ve kullanılması, İmparatorluk için ehemmiyet taşıyan bir konuydu.<sup>150</sup> Kömürün daha çok çıkartılması için Ereğli Havzası'nda çalışan işçilerin sosyal ve ekonomik açıdan durumunun düzeltilmesi gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştı.<sup>151</sup> Bu nedenle, diğer adı Ereğli Maden-i Hümayun Teamülnamesi olan ve 100 maddeden oluşan Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatına ilişkin önemli bir düzenleme olan Dilaver Paşa Nizamnamesi<sup>152</sup> 8 Mayıs 1867 tarihinde ilan edilmişti. Nizamname ile kömür ocaklarında üretimin aralıksız devamı sağlanmak istenmişti. Metin hazırlanırken Osmanlı donanmasının ve işletmelerinin kömür ihtiyacı da göz önünde tutulmuştu.<sup>153</sup>

Çalışma hayatı açısından da bu Nizamname madenlerde çalışan kömür işçilerinin haklarına yönelik bir takım düzenlemeler getirmişti.<sup>154</sup> Bu açıdan Dilaver Paşa Nizamnamesi mahiyeti itibarıyla özel işçi gruplarını koruma amacı güden bir düzenleme olarak yürürlüğe girmişti.<sup>155</sup> Ayrıca, bu Nizamnamede kömür ocaklarının oluşumu, idaresi, işletilmesi, taşınması, konuları da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmişti.<sup>156</sup>

---

<sup>148</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 39.

<sup>149</sup> Akyiğit, a. g. e. s. 42; Ünlütürk Ulutaş, Ulutaş, s. 311.

<sup>150</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 42.

<sup>151</sup> Şenocak, a. g. e. , s. 425; Aykanat, *İş Akdi*, s. 6.

<sup>152</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 12; Ereğli 1867 yılında "Ereğli Kaymakamlığı ve Maden-i Hümayun Nazırı" adını almış ve başına da Asakir-i Bahriye emekli miralaylarından Dilaver Paşa getirilmiş; böylece Dilaver Paşa hem Maden-i Hümayun Nazırı hem de Ereğli Kaymakamlığı görevini ifa etmeye başlamıştır. Dilaver Paşa havzada yaptığı incelemeler sonucu ve Ereğli kömür madenlerinde edindiği tecrübelerden de yararlanarak bir nizamname hazırlamıştır.

<sup>153</sup> Koç, a. g. e. , ss. 68-69

<sup>154</sup> Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, 3. b. , Ankara: Seçkin Hukuk, Eylül 2016, s. 28.

<sup>155</sup> Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *İş Hukuku*, 19. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Ağustos 2016, s. 25.

<sup>156</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 12-17; 1911 yılında Osmanlı Devleti ile Ereğli kömür madenlerini işleten Ereğli Şirketi arasında bir anlaşma yapılmıştır. Bu anlaşma ile şirket bir takım imtiyazlar elde etmiştir. Bu şekilde önceden

Nizamname ile Zonguldak Kömür Havzası'nın sınırları belirlenmişti. Bu idari sınırlar içinde yaşayan erkekler, "Maden-i mezk r ocaklarında istihdamı lazım gelen sunuf-u amele"<sup>157</sup> Şeklinde kayıt altına alınmıştı. Nizamnamede  cretli iş mükellefiyetleri ile ilgili düzenlemeler getirilmişti. Bu kapsamda, Ereğli'nin 14 köyünde 13-50 yaş aralığında erkek işçiler münavebeli mükellefiyete tabi tutulmuştu. Köylüler ayın yarısında kendi köylerindeki işlerini yaparken ayın diğer yarısında madenlerde  alıŐtırılmaktaydı. Ayrıca madenden kaçmaya teşebbüs eden işçiler cezalandırılmaktaydı.<sup>158</sup> Bunun yanında, Ereğli sancağında bulunan erkeklere askerlik yapmak yerine madenlerde ücret karşılığı çalışma zorunluluğu Nizamname ile getirilmişti.<sup>159</sup> Dilaver Paşa Nizamnamesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da önemli düzenlemeler yapılmıştı.<sup>160</sup> Nizamname kapsamında getirilmek istenen düzenlemelere baktığımızda, işçilerin geceleri korunması için maden ocaklarında işçi koğuşlarının yapılması gerektiği düzenlenmişti. Bunun yanında, kazmacılara yaptığı işle orantılı Şekilde  cret ödenmesi ve kazmacıların en yüksek  creti veren maden işletmesinde çalıŐabilmesi serbestisi getirilmişti. Günlük fiili çalışma süresi 10 saat iken, hafta tatili bulunmamaktaydı. Ancak, Müslümanlar dini bayramlarda, Hıristiyanlar ise paskalya bayramında tatil hakkına sahiptirler. Madenlerde doktor bulunacak, hastalığı tedavi edilebilecek durumda olan hastalar tedavi edilecekti. AĞır hasta olanlar ise, köyüne gönderilecekti. Maden iŐletmecilerinin kendi ocakları için ayrılmış işçileri göndermesi yasaktı ve işçileri  alıŐtırmamaları durumunda ücretlerini vermek zorundaydılar. Ayrıca işçi alacaklarının da öncelikle ödenmesi gerekmektedir.<sup>161</sup> Nizamname  z  itibarıyla, maden işçilerinin  alıŐma Şartlarını ve ücretlerini ayrıntılı düzenlemektedir.<sup>162</sup> Ancak, kömür işçileri için çıkartılan bu Nizamname hayata geçirilememiŐ ve uygulanamamıŐtı.<sup>163</sup>

---

beri uygulama bulmuş yabancı uyruklu ŐahıŐların vakıf mallarını işletmesini engelleyen yasak kalkmıştır. Dilaver Paşa anlaşması gereğince hükümetin Şirketlerin elde ettiği imtiyazları istediği zaman sona erdirmeye hakkı bulunmaktaydı. Ancak bu anlaşmayla hükümetin bu hakkı ortadan kalkmıştır.

<sup>157</sup>  zveri, a. g. e. , s. 26.

<sup>158</sup> Ünlütürk Ulutaş, Ulutaş, a. g. e. , s. 331.

<sup>159</sup>  elik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 7-8.

<sup>160</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 36.

<sup>161</sup> Koç, a. g. e. , s. 69.

<sup>162</sup> Gürbüz, a. g. e. , s. 6.

<sup>163</sup>  elik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 7.



Dilaver Paşa Nizamnamesinin uygulanamamasının temel nedenlerinden biri, Osmanlı Devleti ile Rusya arasında cereyan eden ve tarihe 1877-1878 Osmanlı-Rus savaşı olarak geçen savaş olmuştur. Savaşta Osmanlı Devleti Rusya'ya yenilmiş ve bu durum ekonomiye büyük darbe indirmiştir. Bu yenilgi olumsuz etkilerini birçok sahada göstermiştir. Kömür madenlerinde çalışan işçilerin ücretleri de ekonominin bozulması nedeniyle ödenememiş ve Dilaver Paşa Nizamnamesi işlevsiz hale gelmiştir.<sup>164</sup>

#### 6.2.1.3.4. 1869 Tarihli Maadin Nizamnamesi

Maden işletmeciliğinde elde edinilen tecrübeler ve devrin şartları yeni bir Nizamname hazırlanmasını zorunlu kılmaktaydı. Bu gelişmeler sonucu 1810 Fransız Medeni Kanunu esas alınarak doksan maddeden müteşekkil olan Maadin Nizamnamesi 1869 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>165</sup> Nizamname, maden işçileri açısından mecburi çalışma uygulamasını ortadan kaldıran önemli düzenlemeler getirmişti.<sup>166</sup> Nizamnamenin 61. maddesi ile ocaklarda çalışma zorunluluğu kalkmıştı.<sup>167</sup> Bunun yanında işçilerin ücretle çalıştırılması anlayışı Nizamnamede esasa bağlanmıştı.<sup>168</sup>

1869 tarihli Nizamname, Dilaver Paşa Nizamnamesinden farklı olarak tüm ülke genelinde uygulanmak üzere yürürlüğe girmişti. Maadin Nizamnamesi ile işverene bir hukuki sorumluluk getirilmiş ve işverenlere madenlerde olabilecek herhangi bir kaza için tedbir alma yükümlülüğü yüklenmişti.<sup>169</sup> Buna ek olarak Nizamname işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da bir takım önemli düzenlemeler getirmekteydi.<sup>170</sup>

---

<sup>164</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 13.

<sup>165</sup> Günay, a. g. e. , s. 64.

<sup>166</sup> Demir, a. g. e. , s. 7; Ünlütürk Ulutaş, Ulutaş, a. g. e. , s. 331; Nizamname ayrıca mecburi çalışmanın önlenmesi için vali ve mühendislerinde gereken özeni göstermesi gerektiğini belirtmektedir.

<sup>167</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 12; Bu nizamnamenin uygulanabilmesi ve madenlerin işletilebilmesi için "Orman Maadin ve Ziraat Nezareti" kurulmuştur. Bu şekilde madenler hükümetin işi olmaktan çıkartılmış ve özerk bir pozisyona getirilmiştir. Ancak madenlerin işletilmesi için donanımlı eleman ve gerekli araç gerecin ülkede bulunmaması nedeniyle İmparatorluk, Batı ülkeleri açısından pazar haline dönüşmüştür. Dolayısıyla, madenlerin işletilmesi için yabancı sermayenin ülkeye girişi hızlanmıştır.

<sup>168</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 28,

<sup>169</sup> Özveri, a. g. e. , s. 28.

<sup>170</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 8.

#### 6.2.1.3.5. 1887 Tarihli Nizamname

Üretim tekniklerinde görülen değişiklikler ve madencilikte yaşanan gelişmeler yeni çalışmaların yapılması gerekliliğini ortaya çıkartmıştı. 1869 tarihli Nizamnamede yaşanan aksaklıklar giderilmeye çalışılmış hatta bu amaçla bir komisyon dahi kurulmuş ancak arzu edilen sonuç alınamamıştı. Bunun üzerine yeni kanuni düzenlemeler yapmak için çalışmalara başlanmıştı. Çalışmaların tamamlanmasından sonra dokuz bölüm ve doksan iki maddeden oluşan yeni bir Nizamname 7 Eylül 1887 tarihinde yürürlüğe girmişti. Nizamname ile maden kazalarını önlemek amacıyla çeşitli yaptırımlar getirilmişti. Örneğin, madenlerin kötü idaresi ve teknik aksaklıklar nedeniyle madende bir kaza olması durumunda ödenecek para cezalarında bir artırıma gidilmişti.<sup>171</sup>

#### 6.2.1.3.6. 1906 Tarihli Nizamname

1906 tarihinde de madenlerle ilgili bir Nizamname<sup>172</sup> çıkartılmasına karar verilmişti. Bu Nizamnameden sonra çıkartılan bazı nizamnameler olmasına karşın 1906 tarihli Nizamname Cumhuriyet Döneminde çıkartılan 1954 tarihli 6309 sayılı ilk Maden Kanunu yürürlüğe girene kadar yürürlükte kalmış ve bu süre zarfında bu Nizamname uygulanmıştı.<sup>173</sup> 1906 tarihli Nizamname ile 1887 Nizamnamesinde olduğu gibi mühendis ve ustabaşı dışında kalan maden işçilerinin Osmanlı tebaasından olması ve bu işçilerin özellikle maden sahasının bulunduğu yöre halkı içinden olması hükme bağlanmıştı.<sup>174</sup> Bu nizamnameler de daha önce maden işçilerine yönelik çıkartılan nizamnamelerde belirlenen esaslar tekrarlamıştı. Ancak, bu nizamnamelerin hükümlerine baktığımızda esas olarak işçilerin kendi rızasıyla ve yüksek ücretle çalıştırılması prensiplerinin üzerinde durulduğu görülmektedir.<sup>175</sup>

---

<sup>171</sup> Günay, a. g. e. , ss. 65-68.

<sup>172</sup> K. Karakoç, "Osmanlı'dan Günümüze Maden Mevzuatı ve Bor Madenciliği Özelleştirme ve Bor Politikaları Üzerine Düşünceler", Eskişehir: II. Uluslararası Bor Sempozyumu, (23-25 Eylül 2004), s. 18; 1906 tarihli Nizamname II. Abdulhamit döneminde hazırlanmıştır ve yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde ayrıca 1901 tarihinde Taşocakları Nizamnamesi de kabul edilmiştir.

<sup>173</sup> Turhan, a. g. e. , s. 19.

<sup>174</sup> Günay, a. g. e. , ss. 65-68.

<sup>175</sup> Gürbüz, a. g. e. , s. 6.

#### 6.2.1.4. Osmanlı Devleti'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Osmanlı Devleti'nde, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yapılan ilk düzenlemelerin çıkış noktası madenler olmuş ve bu doğrultuda maden işçilerini ilgilendiren kanuni düzenlemeler yapılmıştı.<sup>176</sup>

Dilaver Paşa Nizamnamesinde, maden işçilerinin geceleri korunması için işçi koğuşlarının yapılması şartı aranmıştı. Madenlerde doktor bulunacak, hastalığı tedavi edilebilecek durumda olan hastalar tedavi edilecekti. Ağır hasta olanlar ise, köyüne gönderilecekti. Bunun yanında Dilaver Paşa Nizamnamesi ile işçilerin günlük fiili çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmişti.<sup>177</sup> Ayrıca, Dilaver Paşa Nizamnamesinde zorumlu çalışma sistemine de bazı sınırlamalar getirilmişti.<sup>178</sup> Bu anlayışta madenlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için önemli bir adım atılmıştı. Ancak, zorumlu çalışma sistemi tamamen terk edilmemişti.<sup>179</sup>

Osmanlı Devleti döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ikinci önemli düzenleme 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi olmuştu.<sup>180</sup> 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile ulaşılmak istenilen hedeflerden biri de madenlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak olmuştu.<sup>181</sup> Nizamnamenin 66. maddesi ile maden mültezimlerine madenlerde doktor ve ilaç bulundurma zorunluluğu getirilmişti.<sup>182</sup> Her madende bir doktor ve eczanenin bulunması gerektiği düzenlenmişti.<sup>183</sup> Bunun yanında 1869 tarihli Maadin Nizamnamesinde zorumlu çalışma sistemi tamamen kaldırılmıştı.<sup>184</sup>

---

<sup>176</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 36; Özveri, a. g. e. , ss. 17-26.

<sup>177</sup> Koç, a. g. e. , s. 69.

<sup>178</sup> Özveri, a. g. e. , s. 27.

<sup>179</sup> Demir, a. g. e. , s.7; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 7-8.

<sup>180</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 24.

<sup>181</sup> Gürbüz, a. g. e. , s. 6.

<sup>182</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 8; Kaştan, a. g. e. , s. 12.

<sup>183</sup> Günay, a. g. e. , s. 65.

<sup>184</sup> Özveri, a. g. e. , s. 27.

Dilaver Paşa Nizamnamesi ile iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik düzenlemeler getirilmişti.<sup>185</sup> Daha sonra yürürlüğe giren 1869 Maadin Nizamnamesinin 64. maddesinde iş kazası durumunda alınması gereken önlemler belirlenmişti. Ayrıca, bir madende kaza olması durumunda ödenecek tazminatların miktarı belirlenmişti.<sup>186</sup> Kazaya uğrayan işçinin ailesine mahkemenin tayin edeceği tazminatın ödenmesi gerektiği düzenlenmişti. Kazayı zamanında haber vermeyen sorumlular veya teknik donanımdaki yetersizlikten dolayı kaza olması durumunda sorumlulara para cezası verilmesi hükme bağlanmıştı.<sup>187</sup> Bu kapsamda kaza olması durumunda kazanın gecikmeksizin kaza yerinde bulunan memurlara ya da maden mühendislerine bildirilmesi zorunlu kılınmıştı. Ayrıca, işverenlere kaza olmadan önce de kazayı önleyici yönde önlemler alma zorunluluğu getirilmişti.<sup>188</sup>

### 6.2.2. Milli Mücadele Dönemi

Cumhuriyet'in ilan edilmesinden önceki dönemde Büyük Millet Meclisi Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın (1921–1923) zor şartlarına rağmen çalışma hayatında görülen aksaklıklarla ilgilenmeyi de ihmal etmemişti.<sup>189</sup> O dönemde yapılan görüşmelerde çalışma hayatına yönelik kanuni düzenlemelerin kapsamı konusunda tam bir mutabakata varılamamıştı. Bütün çalışma hayatını kapsar nitelikte kanuni düzenlemelerin yapılması düşünülmüş lakin bu kanuni düzenlemelerin geri kalmış iş alanlarının gelişiminde olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşüncesi hâkim olmuştu. Bu nedenle her iş alanı ve iş bölgesi için farklı kanuni düzenlemelerin yapılmasının daha isabetli olacağı kanısına varılmıştı. Bu düşüncenin etkisiyle uygulama alanı sadece kömür bölgeleri olan ve işçileri koruyucu özellik gösteren kanuni düzenlemeler yapılmıştı.<sup>190</sup>

---

<sup>185</sup> Ayşe Ladin Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, ss. 7-8.

<sup>186</sup> Kaştan, a. g. e. , s. 12.

<sup>187</sup> Günay, a. g. e. , s. 65.

<sup>188</sup> Özveri, a. g. e. , s. 27.

<sup>189</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 26.

<sup>190</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 9; Demir, a. g. e. , s. 8.

Cumhuriyet ilan edilmeden önceki süreçte de maden işçilerine yönelik kanuni düzenlemelerin yapılmasına devam edilmekteydi.<sup>191</sup> Bu kapsamda, Milli Mücadele hareketini yürüten Büyük Millet Meclisi tarafından Zonguldak Ereğli kömür bölgesinde uygulanmak üzere 114 sayılı ve 151 sayılı<sup>192</sup> iki kanun çıkartılmıştı.

#### 6.2.2.1. 114 Sayılı Kanun

Bu dönemde, Büyük Millet Meclisi devrin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak 28 Nisan 1921 tarihinde 114 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi yönünde bir mutabakata varmıştı.<sup>193</sup> "Kömür Tozlarına İlişkin Kanun" olarak da bilinen Kanun ile kömür tozlarının satılması ve elde edilen paraların işçilerin yararına kullanılması amaçlanmaktaydı.<sup>194</sup> Böylece, Kanun kömür tozlarından elde edilen paranın amele heyeti adına Ziraat Bankası'nda açılacak bir hesaba yatırılmasını hükme bağlamıştı.<sup>195</sup>

#### 6.2.2.2. 151 Sayılı Kanun

Bu dönemde Havza'da çalışan maden işçilerinin durumunu incelemek ve işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmek üzere Celal Bayar<sup>196</sup>, Zonguldak bölgesine gönderilmiş ve Bayar, birtakım incelemelerde bulunmuştu.<sup>197</sup> Bu gelişmelerin üzerine, "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanun" olarak da bilinen 151 sayılı Kanun'un hazırlanması gündeme gelmişti.<sup>198</sup> 12 Eylül 1921 tarihinde yürürlüğe giren 151 sayılı Kanun daha önce yürürlüğe giren diğer kanuni düzenlemelerde olduğu gibi belli bir işçi kesimini hedeflemekteydi. Bu düşünce tarzı altında Kanun, Ereğli kömür Havzası'nda

<sup>191</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 26.

<sup>192</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.pdf>, Kabul Tarihi: 10.09.1337, Yayınladığı Düstur: Tertip : 3 Cilt : 2 Sayfa : 91, (02.12.2018).

<sup>193</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 3.

<sup>194</sup> Akyiğit, a. g. e. , s. 42.

<sup>195</sup> Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, 1. b. , Ankara: Epos Yayınları, 2010, s. 72.

<sup>196</sup> Özveri, a. g. e. , s. 31; Celal Bayar, işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmediğini, yürürlükte olan kanunların da uygulanmadığını belirtmiştir. Ayrıca maden işçilerine şiddet uygulanarak, maden işçilerinin angarya çalışmaya zorlandığını söylemiştir. Bayar, işçilerin ücretlerinin eksik ödendiğini, yemeklerinin tam verilmediğini, kıyafetlerinin de yetersiz olduğunu açıklamıştır.

<sup>197</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 3.

<sup>198</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 28; Süzek, a. g. e. , s. 10.

çalışan işçilere yönelik birtakım düzenlemeler getirmişti. Özellikle Kanun, maden işçilerinin çalışma yaşı, asgari ücreti, iş süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası durumunda tazminat ve ceza yaptırımını konularında işçileri korumaya yönelik hükümler ihdas etmişti.<sup>199</sup> Bu nedenle 151 sayılı Kanunun ülkemizde sosyal sigorta açısından ilk düzenleme olduğunu söylemek mümkündür.<sup>200</sup> Bunun yanında 151 sayılı Kanun, maden işçilerinin günlük çalışma saatlerini de düzenlemişti, Kanunda maden işçilerinin günlük çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmıştı. Ancak, tarafların anlaşması durumunda günlük çalışma süresinin 8 saatin üzerinde olması da mümkündür.<sup>201</sup> Ayrıca Kanun, işçilerin fazla çalışma yapmasına da cevaz vermekteydi. Lakin, fazla çalışma ücretinin yüzde yüz zamlı ödenmesi gerekmekteydi. Asgari ücret uygulaması da ilk kez bu Kanun ile mevzuatımızda yer bulmuştu. Bunun yanında 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılması ve zorla çalıştırılması da yasaktı. İşverenlerin işçi ücretlerinin en az yüzde birini işçilerin kuracakları "ihtiyat ve teavün sandıklarına" yatırması zorunlu idi. Hastalanmış ya da kazaya uğramış işçilerin tedavilerini işverenlerin yaptırması gerektiği esasa bağlanmıştı. Buna paralel olarak işçilere koğuş ve hamam yaptırılması da bu yasa da düzenlenmekteydi. İşverenin kusurundan kaynaklanan iş kazası nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işverenin işçinin ailesine tazminat ödeme yükümlülüğü de düzenlenmekteydi.<sup>202</sup>

### 6.2.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet ilan edildikten sonraki evrede sanayi neredeyse yok denecek bir seviyededir. Bu dönemde sanayi çoğunlukla insan ya da hayvan gücüne dayanan küçük ölçekli işletmelerden müteşekkil bir yapıya sahiptir.<sup>203</sup> Bu dönemde yaşanan önemli

---

<sup>199</sup> Süzek, a. g. e. , a. 10.

<sup>200</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, a. g. e. , s. 25; Şenocak, a. g. e. , s. 426.

<sup>201</sup> Özveri, a. g. e. , s. 32; 114 sayılı Kanunda günlük çalışma süresi Kanununun 8. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükümlerle, ulusal mevzuatımızda günlük çalışma süresi ilk kez hüküm altına alınmıştır.

<sup>202</sup> Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, s. 72;1923 yılından bu güne kadar faaliyet gösteren bir sosyal güvenlik örgütü olan "Amele Birliği" bu kanun çerçevesinde kurulmuştur.

<sup>203</sup> Akyığıt, a. g. e. , s. 42; Demir, a. g. e. , s. 2; Özveri, a. g. e. , ss. 33-40.

gelişmelerden biri İzmir İktisat Kongresi'nin toplanması olmuştur.<sup>204</sup> 17 Şubat - 04 Mart 1923 tarihleri arasında toplanmış olan İzmir İktisat Kongresi'nde Zonguldak Kömür Havzası'nda madencilik açısından yaşanan olumsuz gelişmeler de ele alınmıştır. Kongrede kabul edilen ve on iki maddeden oluşan ve ilk kez kabul edilen Misak-i İktisadi Esasları'nda "Türkiye halkı madenlerini kendi milli üretimi için işletir ve servetlerini herkesten fazla tanımaya çalışır." hükmü benimsenmiştir.<sup>205</sup> Bu bağlamda, Kongre'de Zonguldak Kömür Havzası ile ilgili sorunlar üzerinde durulmuş ve madencilikte millilik esası vurgulanmıştır.<sup>206</sup> İzmir İktisat kongresi'nde, Heyeti Faâle'nin hazırladığı rapor doğrultusunda sanayileşmek için sanayi bankalarının kurulması gerektiği karara bağlanmıştır. Bu düşüncelerin etkisinde özel sektörü finanse etmek için yarı resmi yapıda olan İş Bankası ve 19 Nisan 1925 tarihinde 633 sayılı yasa ile Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur.<sup>207</sup>

1930'lu yıllara gelindiğinde, maden sektöründe çalışan işçilerin genel durumuna baktığımızda, özellikle maden işçilerine yönelik çıkartılan yasaların tam manasıyla tatbik edilmediği görülmektedir. Örneğin, madenlerde 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasak iken, bu çocukların babalarıyla birlikte madenlerde çalıştırılması geleneği varlığını sürdürmüştür. Bu dönemde, maden işçilerini ilgilendiren kanuni düzenlemelerden biri de 1929 yılında yürürlüğe giren "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu"<sup>208</sup> olmuştur. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu madenlerde günlük çalışma süresini 8 saatle sınırlandırmıştır. Kanun tüm çalışanlar için gece çalışma süresini de 8 saat olarak sınırlandırmıştır. Ayrıca, yasa iş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken önlemlerin alınmasını öngörmüştür. Ancak, yasanın işçileri koruyucu nitelikteki hükümleri gerekli koşulların oluşmamasından dolayı uygulamaya geçmemiştir. Çalışma hayatı

---

<sup>204</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 26-27.

<sup>205</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 4.

<sup>206</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 39; I. Dünya Savaşı'nın ardından Fransa Zonguldak Havzası ve Ereğli bölgesine kadar olan toprakları işgal etmiştir. Bu işgal sonlandırıldıktan sonra TBMM, maden işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen 151 Sayılı ve 114 Sayılı kanunları yürürlüğe koymuştur.

<sup>207</sup> Aydın, a. g. e. , ss. 26-28.

<sup>208</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , ss. 46; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 173/f-1 hükmü uyarınca on iki yaşının altındaki çocukların maden işyerlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaklanmıştır. Böylece, çocukları koruma amacı güden bir düzenleme yapılmıştır.

açısından 1924, 1925,1927, 1929, 1932 yıllarında iş yasaları hazırlanmış, ancak bu yasalar kanunlaşmamış ve kadük kalmıştır. Bu yasa tasarıları hazırlanırken yapılan tartışmalar sürecinde maden işçilerinin çalışma koşulları da bu tartışmaların içinde yer almıştır. Özellikle, 1932 İş Yasası Tasarısı hazırlanırken görüşleri alınmak üzere Ereğli Havza-i Fahmiye Amele Birliğine gönderilmiştir. Ancak, bu tasarı dönemin şartları dolayısıyla kanunlaşmamıştır.<sup>209</sup> 1930'lu yıllarda devletin öncülüğünde ulusal sanayi hamlesi başlamıştır.<sup>210</sup> Bu nedenle Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı ve İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı programları uygulanmıştır.<sup>211</sup> Bu planlar çerçevesinde, madencilik yatırımlarına oldukça önem verilmiştir. Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı içinde yapılan tüm yatırımlar içinde madenciliğin oranı % 26,9 seviyesinde olmuştur. İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı döneminde bu oran artmıştır ve yapılan tüm yatırımlar içinde madenciliğin oranı % 40 seviyesinde olmuştur.<sup>212</sup> Bu dönemde madencilik alanında devletçilik politikası hâkim olmuştur. Devletçilik politikasının da etkisiyle madenler açısından merkezi bir kurum olarak 1935 yılında Etibank kurulmuştur. Bu kurumun kurulmasının ardından özel hukuk kişilerinin elinde bulunan maden işletmeleri devletleştirilmiştir. Öncelikli olarak Fransızların elinde bulunan Ereğli Kömür İşletmesi A.Ş. devletleştirilmiştir.<sup>213</sup>

1935 yılına gelindiğinde, 14 Haziran 1935 tarih ve 2818 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile Maadin Nizamnamesi ve 608 Sayılı kanunun bazı maddeleri değiştirilmiştir. Kanun bünyesinde, maden arama ve işletme hakları yeniden düzenlenmiştir. Maden arama süresi iki yıla sınırlandırılmış, hak sahiplerinin belli kriterleri yerine getirmesi aranmış ve hak sahiplerinin sürekli madeni işlemesi istenmiştir. 2818 sayılı Kanun, maden işletmek için devletten imtiyaz ya da ruhsat aldığı halde madeni başkasına kiralamış olan kişilerden maden devlete geçmekteydi.<sup>214</sup> Bu dönemde ulusal sanayinin kurulması hedeflenmiş ve devlet öncülük etmiştir. Sanayi sektöründe büyük işlerin devlet eliyle yapılması amacıyla 1934 yılında oluşturulan beş yıllık plan

---

<sup>209</sup> Özveri, a. g. e. ,ss. 33-40.

<sup>210</sup> Süzek, a. g. e. , s.11.

<sup>211</sup> Demir, a. g. e. , ss. 3-4.

<sup>212</sup> Aydın, a. g. e. ,s. 29.

<sup>213</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 40.

<sup>214</sup> Aydın, a. g. e. , s. 30.



çerçevesinde bir iş kanunu yapılması düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda 1934 yılında yeni bir iş yasası tasarısı hazırlanmıştır. Bu tasarı 1936 yılında kanunlaşmış ve “3008 sayılı İş Kanunu” olarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>215</sup> Bu Kanunda maden hayatına yönelik de hükümler bulunmaktaydı. Kanunun 9. maddesinde maden çalışanlarına yönelik düzenlemeler yapılmıştı. Kanunun 19. maddesinde işletme ruhsatında yazılı madenlerin kiraya verilemeyeceği düzenlenmişti. 24. maddede ise, devlet hakkı cirodan ve üretilen madenin yerindeki kıymet üzerinden yüzde bir alınacağı düzenlenmekteydi.<sup>216</sup> 3008 sayılı İş Kanunu işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da önemli düzenlemeler getirmişti. Bu Kanun, kapsamında “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları” sosyal koruma gerektiren riskler arasında zikredilmişti. Yasa’nın işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından getirdiği düzenlemeler ile ilk kez bir yasa bünyesinde sistemli bir şekilde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Ancak, bu hükümler çok fazla tatbik edilememiş ve kâğıt üstünde kalmıştı.<sup>217</sup>

1940’lı yıllarda ise, özel hukuk kişilerinin elinde bulunan bütün işletmeler devletleştirilmiş ve Etibank bünyesinde bulunan Ereğli Kömür İşletmeleri’ne devredilmişti. Linyit açısından da Kütahya’da faaliyet gösteren işletmeler devletleştirilmiş ve Etibank bünyesine dâhil olmuştur. Bu işletmelerin Etibank’a devredilmesi kömür üretimini o kadar arttırmıştır ki, 1941 yılında 279.000 ton olmuştu.<sup>218</sup> 23 Haziran 1942 tarihine gelindiğinde ise, 4268 sayılı Madenlerin Aranması ve İşletilmesine Dair Kanun<sup>219</sup> yürürlüğe<sup>220</sup> girmiştir.

---

<sup>215</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 10-11; 3008 sayılı İş Kanunu’nun hazırlandığı dönem, iktisadi hayatta devlet müdahalesinin güçlü olduğu bir dönemdir. İş hayatında sürekli artmakta olan işçi ve müstahdem sayısının etkisinde ve işçi-işveren arasındaki ilişkinin tesis edilebilmesi düşüncesiyle kanun hazırlanmıştır. Ayrıca bu kanunla işçi uyumsuzluklarına devletin müdahil olabilmesi amaçlanmıştır. Grev ve lokavt yasağı bu düşüncenin etkisiyle kanunda yer almıştır. Ayrıca kanun bir işverene bağlı olarak çalışan işçileri bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan işçi olmak üzere ikiye ayırmıştır. Ancak fikren çalışması bedenen çalışmasına üstün olan işçiler Borçlar Kanunu’nun kapsamında kalmıştır.

<sup>216</sup> Günay, a. g. e. , s. 68.

<sup>217</sup> Özveri, a. g. e. , s. 48.

<sup>218</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 40.

<sup>219</sup> Resmi Gazete, 23.06.1942, Sayı: 5139 <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/5139.pdf>, (30.08.2018).

<sup>220</sup> 4268 sayılı Madenlerin Aranması ve İşletilmesine Dair Kanun’un 23.06 1942 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte 1906 tarihli Maden Kanunu yürürlükten kalkmıştır.

4268 sayılı Kanun 11. Maddesinde:

*“Madenlerin içinde ve dışında istihdam edilenlerin madenden dolayı uğrayacakları kazalarda yaralananlara veya ölenin mirasçılarına hata ve kusur aranmaksızın aşağıdaki esaslara göre tazminat verilir.*

- a) *Kazaya uğrayarak ölenlerin mirasçılarına veya çalışma kabiliyetini tamamen kaybederek malul kaldıkları hekim raporuyla tespit edilenlere verilecek ilk tazminat 500 liradır.*
- b) *Kazadan yaralananlardan çalışma kabiliyetini tamamen kaybettikleri hekim raporuyla tespit edilenlere verilecek ilk tazminat 100 liradır”*

şeklinde iş kazası olması durumunda uygulanacak prosedür ve ödenecek tazminatlar düzenlenmiştir. Ayrıca maddede işaret edilen tutar da bir asgari tutar olarak kabul edilmiştir.<sup>221</sup> Bu dönemde iş hayatına yönelik kanuni düzenlemelere devam edilmiştir. 27.10.1939 tarih ve 2/12245 sayılı Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi, 6. 11. 1940 tarih ve 2/14637 sayılı Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışması İcap Eden İşler Hakkında Nizamname, 5.2.1941 tarih ve 2/15156 sayılı İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi, 11.10.1943 tarih ve 2/20738 sayılı İş Müddetleri Nizamnamesi, 22.7.1948 tarih ve 3/7896 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, olmak üzere çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.<sup>222</sup> Bu kanun ve tüzüklerle yapılan düzenlemeler, maden işçilerini de oldukça yakından ilgilendiren bir özellik arz etmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde, çalışma yaşamına yönelik mevzuatta önemli gelişmeler yaşanmıştır.<sup>223</sup> 1945 yılında Çalışma Bakanlığı<sup>224</sup> kurulmuştur. Ayrıca bu dönemde 27 Haziran 1945 tarihinde 4472 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve

---

<sup>221</sup> Günay, a. g. e. , ss. 68-69;1942 yılında yürürlüğe giren 4268 sayılı Madenlerin Aranması ve İşletilmesine Dair Kanun 1906 tarihli Maden Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. Bu açıdan 1906 tarihli Maden Kanunu en uzun süre yürürlükte kalan Maden Kanunu olmuştur.

<sup>222</sup> Özveri, a. g. e. , s. 51.

<sup>223</sup> Süzek, a. g. e. , s. 11.

<sup>224</sup> <https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/Bakanlik/Tarihce>, (03.12.2018); Çalışma Bakanlığı, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1. Maddesine uyarınca, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarih ve 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 7 Haziran 1945 tarih ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı teklifi üzerine kurulmuştur. Akabinde 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Analık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile Meslek Hastalığı kavramı ilk kez açıkça düzenlenmiştir.<sup>225</sup> Bu düzenlemede bedensel rahatsızlıklar meslek hastalığı olarak kabul edilirken ruhsal hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmemiştir.<sup>226</sup> 1940-1945 yılları arasında devlet Etibank aracılığıyla maden sektörüne katılım payını daha çok arttırmıştır. Etibank kömür, demir ve kükürt madenlerine yüzde yüz oranında, linyit ve kromda ise yüzde elliden daha yüksek bir oranda katılım payını arttırmıştır. 1951 yılında 5821 sayılı Sermaye Piyasasını Teşvik Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1952 yılında Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü (MTA)<sup>227</sup> Enstitüsünce Türkiye'de Maden İşletecek Yabancı Müteşebbisler İçin Tanıtma Bültenini yayınlanmıştır. Bu bildiri ile Türkiye'de maden işlerinde çalışmak isteyen sermayenin hangi şartları yerine getirmesi gerektiği düzenlenmiş ve hangi hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>228</sup> Bu dönemde yaşanan önemli gelişmelerden biri de, Türkiye-ILO ilişkisinde görülmüştür. Türkiye 81 sayılı "Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi"ni 13.12.1950 tarihinde 5690 sayılı yasa ile onaylamış, onay yasası 22.12.1950 tarihli 17689 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Ayrıca, bu dönemde işçilerin çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler kaldığı yerden devam etmiştir. 12.8.1952 tarih ve 3/15556 sayılı Parlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 28.5.1953 tarih ve 4/922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük başta olmak üzere çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, bu düzenlemeler uygulamaya yansımamıştır.<sup>229</sup>

Maden işçilerini ilgilendiren birtakım gelişmelerde bu dönemde görülmüştür. Bu doğrultuda, 11 Mart 1954 tarihinde 6309 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanun yürürlüğe girene dek, 1322 tarihli Maadin Nizamnamesi ve 23 Mart 1922 tarihli

---

<sup>225</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 12.

<sup>226</sup> Akdeniz, a. g. e. , s. 12.

<sup>227</sup> MTA, 14 Haziran 1935'te 2804 sayılı kanunla kurulmuş, tüzel kişiliği olan, özel hukuk hükümlerine tabi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bağlı kamu iktisadi teşebbüsüdür. [http://www.mta.gov.tr,\(30.08.2918\)](http://www.mta.gov.tr,(30.08.2918)).

<sup>228</sup> Aydın, a. g. e. , ss. 31-33.

<sup>229</sup> Özveri, a. g. e. , ss. 51-58; Türkiye 81 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 9. maddesinde başta uygulamaya dönük işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği politikaları olmak üzere kendisine yüklenen yükümlülükleri yapmak adına 19.02.1963 tarih 174 sayılı Kanunu kabul etmiştir. Böylece, Türkiye gecikmeli de olsa Sözleşme ile uyumlu olarak birtakım düzenlemeler yapmıştır.

Madenlerin Aranması ve İşletilmesi Hakkında Kanun yaşanan ihtilaflarda uygulama alanı bulmaktaydı. Ancak, Kanunun yürürlüğe girmesi ile bu düzenlemeler yürürlükten kalkmıştır<sup>230</sup> 6309 sayılı Kanun, işçinin sağlığı ve hayatı, arazinin ve işletmenin emniyeti ile ilgili bir takım düzenlemeler getirmiştir. Bunun yanında, her çeşit maden arama ve işletme sahalarında çalışanların Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerektiği düzenlenmiştir. Ancak, mühendisler, fen memurları ustabaşı ve mütehassis işçiler açısından Türk vatandaşı olma şartı aranmamıştır.<sup>231</sup> Ayrıca, Kanun, özel sektör işletmeleriyle devlet işletmeleri arasında eşitlik oluşturmayı hedeflemiştir. Madencilik faaliyetleri açısından da hem özel sektör hem de yabancı sermayeyi teşvik etmiştir.<sup>232</sup>

1960'lı yılına gelindiğinde işçileri ilgilendiren birçok önemli gelişme olmuştur.<sup>233</sup> Bu doğrultuda 1961 Anayasası ile işçileri ilgilendiren birçok önemli düzenlemenin yapıldığı görülmektedir. Anayasa'nın "Çalışma ile İlgili Hükümler" başlığı altında, çalışma hakkı 42. madde de, çalışma şartları 43. maddede, dinlenme hakkı 44. maddede, ücretle adalet sağlanması 45. maddede, sendika kurma hakkı 46. maddede, toplu sözleşme ve grev hakkı 47. maddede, sosyal güvenlik esasları ise 48. maddede düzenlenmiştir.<sup>234</sup> 1961 Anayasası'nda sosyal güvenlik bir insan hakkı olarak kabul edilmiş ve devlete de sorumluluk yüklenmişti.<sup>235</sup> 1961 Anayasası 130. maddesinde, tabii servetler ve kaynakların devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu, bu kaynakların aranması ve işletilmesi hakkının devlete ait olduğunu düzenlemiştir. Arama ve işletmenin devletin özel teşebbüslerle birleşmesi yoluyla olabileceğini ya da kanunun açık izin vermesi durumunda arama ve işletmenin doğrudan özel teşebbüs tarafından yapılabileceğini düzenlemiştir. İlerleyen dönemde 25.12.1963 tarihinde 4400 sayılı Kanunla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlık genel olarak ülkemizdeki, maden, su, petrol, enerji gibi doğal kaynakların ülke menfaatleri doğrultusunda yönetilmesini ve

---

<sup>230</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 4.

<sup>231</sup> Günay, a. g. e. , s. 69.

<sup>232</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 40.

<sup>233</sup> Süzek, a. g. e. , s. 12; Akyiğit, a. g. e. , s. 43.

<sup>234</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 12-13.

<sup>235</sup> Şenocak, a. g. e. , s. 427.

işletilmesini hedeflemiştir.<sup>236</sup> 1970'li yıllara geldiğimizde, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmişti. 1973 yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yürürlüğe girmişti. Ayrıca, bu düzenlemeler bugün uygulanmakta olan işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine de bir temel teşkil etmekteydi.<sup>237</sup> 1475 sayılı Kanun bünyesinde de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemeler 73-82. maddeler arasında düzenlenmişti. 73. maddede işverenlerin işçilerin sağlığı ve güvenliği için her türlü önlemi alması, araç ve gereçleri tedarik etmesi ve gerekli koşulları sağlaması düzenlenmişti. Ayrıca, 79. ve 80. maddelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin ve 13-18 yaş aralığındaki çocukların işe alınmadan önce ve işe alındıkları takdirde çalıştıkları sürece yaptıkları işlere elverişli olduklarını gösteren hekim raporu getirmeleri aranmaktaydı.<sup>238</sup> Dünya genelinde petrol krizinin yaşandığı bu dönemde bu gelişmelerin etkisiyle ülkemizde bir politika değişikliğine gidilmiştir. Madencilik açısından baktığımızda, maden işletmelerinde devletleştirme politikası güdülmeye başlanılmıştır. Bu kapsamda özel sektörün elinde bulunan bazı maden işletmelerinin devlet eliyle işletilebilmesi amacıyla 04.10.1978 tarihinde 2172 sayılı Devletçe İşletilecek Madenler Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanuni düzenlemenin ardından 1979 yılı itibarıyla 178 maden işletmesi devlet tarafından işletilmeye başlanmıştır. Bu 178 maden işletmesinin 79 u linyit işletmesidir ve yaklaşık yarısı kömür işletmesidir.<sup>239</sup>

1980'li yıllara gelindiğinde ise, 12 Eylül 1980 sonrası işçileri yakından ilgilendiren birçok gelişme yaşanmıştır.<sup>240</sup> Ayrıca, bu dönemde madencilik alanında da birçok önemli gelişme yaşanmıştır. 24 Ocak Kararları olarak adlandırılan yeni ekonomi politikası ile madencilik politikasında da bir değişim yaşanmıştır. Devletleştirme politikası ve kamuya ayrıcalık tanıyan politikalar terk edilerek, özel sektörü ön planda tutan politikalara

---

<sup>236</sup> Aydın, a. g. e. , s. 33.

<sup>237</sup> Özveri, a. g. e. , ss. 56-58; Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan kanuni düzenlemeler, günümüzde yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın oluşumunda ve şekillenmesinde oldukça etkili olmuştur.

<sup>238</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 39.

<sup>239</sup> Öztoprak, a. g. e. , ss. 40-41.

<sup>240</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 14-15.

geçilmiştir.<sup>241</sup> Ülkede, 1980 yılından itibaren ekonomide dışa açık gelişme stratejisi yürürlüğe konmuştur. Bu çerçevede 2172 sayılı kanunla başlatılan işlemler durdurulmuştur. 1983 yılında yürürlüğe giren 2840 sayılı kanun ile daha önce kamulaştırılan maden sahaları sahiplerine iade edilmiştir.<sup>242</sup> 6309 sayılı Maden Kanununun dönemin şartları itibarıyla madencilik faaliyetleri açısından yetersiz kalması üzerine 1985 yılında 3213 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girmiş ve Kanun madencilik açısından devrim niteliğinde olmuştur.<sup>243</sup> Yaşanan bu gelişmeler üzerine 2000'li yıllara gelinmiştir.

2000'li yıllara gelindiğinde ise, 2001 yılında yürürlüğe giren 4709 sayılı Kanun ve 2004 yılında yürürlüğe giren 5170 sayılı Kanun ile çalışma yaşamı ile ilgili olarak 1982 Anayasası hükümlerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. “Çalışma ile İlgili Hükümler“ başlığı altında 49. maddede çalışma hakkı ve ödevi, 50. maddede çalışma şartları ve dinlenme hakkı, 51. maddede sendika kurma hakkı, 53. maddede “Toplu iş sözleşmesi grev hakkı ve lokavt” başlığı altında toplu iş sözleşmesi hakkı, 54. maddede grev hakkı ve lokavt, 55. maddede ücretle adalet sağlanması, 60. 61. ve 62. maddelerde ise, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hükümler düzenlenmiştir.<sup>244</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu 26.05.2004 yılında 5177 Sayılı kanunla değiştirilmiştir. Bu şekilde 1901 tarihli “Taş Ocakları Nizamnamesi”ne tabi madenler Maden Kanunu kapsamı alanına girmiştir. Daha sonra 3213 sayılı Maden Kanunu 5995 sayılı Kanun ile esaslı değişikliklere uğramıştır.

2012 yılına gelindiğinde, iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenleyecek bir kanun yapılması gündeme gelmiştir. Bu zamana kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkartılmış tüzük ve yönetmelikler uygulanmış ve bu konuya ilişkin bir kanuni düzenleme yapılmamıştı. Bu şartların etkisiyle 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu<sup>245</sup> yürürlüğe girmiştir.

---

<sup>241</sup> Aydın, a. g. e. , s. 36.

<sup>242</sup> Günay, a. g. e. , s. 71.

<sup>243</sup> Turhan, a. g. e. , s. 28.

<sup>244</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 15.

<sup>245</sup> Resmi Gazete, Sayı: 28339, 30.06.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (10.05.2018).

## 7. ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARDA MADEN İŞÇİLERİ

Genel olarak maden mevzuatının gelişiminde ülkeler bazında farklılıklar olmakla beraber, madencilği ilgilendiren kanuni düzenlemelerin yanında ihtiyaçlar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği alanında da Kanuni düzenlemelerin yapıldığı sıklıkla görülmüştür.<sup>246</sup> Bu durum, ulusal mevzuatımızda ve uluslararası alanda yapılan düzenlemelerde göz ardı edilmemiştir.

### 7.1. ULUSAL KAYNAKLAR

Ulusal mevzuatımızda, maden işçilerini doğrudan ya da dolaylı şekilde etkileyecek birçok düzenleme bulunmaktadır. Bu doğrultuda, Anayasa<sup>247</sup> başta olmak üzere diğer yazılı kaynaklarda da maden işçilerine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

#### 7.1.1. Anayasa

Anayasamızın 11. maddesi uyarınca, Anayasa yasama, yürütme, yargı makamları, idare organları, diğer kuruluş ve kişiler açısından en üst norm niteliğindedir ve temel hukuk kurallarıdır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında Anayasa'nın bütün kanunların üstünde yer aldığı ve kanunların Anayasaya aykırı olamayacağı düzenlenmiştir.<sup>248</sup> Anayasa hükümleri maden işçileri açısından da temel asli norm olarak uygulama alanı bulmuştur. Maden işçilerinin çalışma alanlarının madenler olması dolayısıyla Anayasa m. 168 hükmü oldukça önemli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında Anayasa'da hükme bağlanan işçileri koruyucu diğer düzenlemeler de maden işçileri açısından temel hukuki dayanak noktası olmuştur. Anayasa m. 168 hükmü madencilik sektöründe yaşanan gelişmelerde temel bir düzenleme olmuştur. Bu hüküm, madenler üzerinde devlete geniş bir yetki tanımıştır.<sup>249</sup> Bunun yanında, Anayasa devlete bir takım sorumluluklar da yüklemiştir. Anayasa m. 56 devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını korumak ve sağlamakla yükümlü olduğunu düzenlenmiştir Anayasa m. 17

---

<sup>246</sup> Turhan, a. g. e. , s. 31.

<sup>247</sup> Gerek 1961 Anayasası gerek 1982 Anayasası madenleri konu alan düzenlemeler getirmiştir. 1961 Anayasası 130. maddede 1982 Anayasası da 168. maddede madenleri konu alan düzenlemeler getirmiştir.

<sup>248</sup> Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, 6. b. , Ankara:Gazi Kitabevi, Mart 2013, s. 15.

<sup>249</sup> Gülan,, a. g. e. , s. 138.

hükümü, herkesin yaşama, maddi ve manevi bütünlüğünü koruma, hakkına sahip olduğunu düzenlerken, Anayasa m. 50 hükümü, kimsenin yaşına, cinsiyetine, gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını hükme bağlanmıştır.<sup>250</sup> Bu amaç doğrultusunda, Anayasa'nın 48. maddesinde yer alan çalışma ve sözleşme hürriyeti, 49. maddede yer alan çalışma hakkı ve ödevi, 51. maddede düzenlenen sendika kurma hakkı, 53. maddede düzenlenen toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı, 54. maddede yer alan grev hakkı ve lokavt, 60. maddede yer alan sosyal güvenlik hakkı getirilen diğer önemli düzenlemeler olmuştur.<sup>251</sup> Anayasa'da yer bulan bu hükümler, tüm işçi kesimlerini doğrudan ilgilendiren düzenlemeler olması dolayısıyla maden işçileri açısından da en üst düzeyde hukuki bir dayanak oluşturmuştur.

### 7.1.2. Kanun

Kanunlar, ülkelerin yetkili organları tarafından düzenlenen ve yürürlüğe koyulan yazılı kaynaklardır. Bu özelliği bakımından ülkemizde iş hayatını düzenleyen yazılı kaynaklar içinde kanunlar ilk sırada yer almıştır.<sup>252</sup> Ayrıca, ulusal mevzuatımızda kanunlar hiyerarşik olarak Anayasa'dan sonra gelen temel kaynaklardır. Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca, ülkemizin imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeler ve Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca yürürlüğe giren kanun hükmünde kararnameler kanun gücüne sahiptir.<sup>253</sup> Ulusal mevzuatımızda çalışma yaşamını düzenleyen birçok kanun yürürlüğe girmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında devletin yadsınamaz önemli bir rolü söz konusu olmuştur. Devlet, işçi-işveren ilişkilerine bir şekil vermek istemiş bu nedenle çalışma yaşamına müdahale etme ihtiyacı duymuştur.<sup>254</sup> Yapılan bu kanuni düzenlemelerin içinde maden işçilerinin adı sıklıkla zikredilmiştir. Bu sebepler dolayısıyla maden işçileri açısından iş hukuku alanında yapılan kanuni düzenlemeler hukukumuzda önemli bir kaynak olmuştur. Ancak, maden işçilerinin çalışma sahalarının madenler olması dolayısıyla da maden hukuku alanında yapılan kanunlar da hukukumuzda önemli bir kaynak olmuştur. Bu kapsamda maden işçileri açısından 1985 tarih ve 3213 sayılı Maden

---

<sup>250</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 313.

<sup>251</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 15.

<sup>252</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 42.

<sup>253</sup> Mollamahmutolu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 58.

<sup>254</sup> Süzek, a. g. e. , s. 61.



Kanunu<sup>255</sup>, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, 20.06. 2012 tarih ve 6331 sayılı İSGK ve 07.11.2011 tarih ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu önemli bir yer tutmuştur. Bu kanunların yanında, 6301 sayılı Öğlen Dinlenmesi İle İlgili Kanun, 697 sayılı Günün 24 Saatte Taksimine Dair Kanun, 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, 30.01.1951 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 09.01.1985 tarih ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun, 05.06.1986 tarih ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 14.06.1989 tarih 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalıştırma Ruhsatlarına Dair Kanun, 07.02.2003 tarih ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 25.06.2003 tarih ve 4901 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 25.08.1989 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu gibi kanunlarda ve diğer birçok kanunda maden işçilerini ilgilendiren düzenlemeler bulunmaktadır.

3213 sayılı Maden Kanunu'nun amaç maddesine<sup>256</sup> baktığımızda, daha ziyade ruhsat verme ve ruhsat işlerinin düzenlenmesine karşı, madenlerin güvenliği konusu üzerinde durulmamıştır. Ancak, 3213 sayılı Maden Kanunu'nda madenlerde çalışanlara ilişkin bir takım düzenlemeler hüküm altına alınmıştır.<sup>257</sup> Bu kapsamda, 04.02.2015'te 6592 sayılı Kanun ile Maden Kanunu'nda yapılan en son değişiklik ile madencilik faaliyetlerini ve madencilerin sağlığı ve güvenliği açısından bir takım düzenlemeler yapılmıştır.<sup>258</sup> Maden Kanunlarının hazırlanmasında güdülen amaca baktığımızda ise ulusal ve uluslararası düzeyde madencilik sektörüne yatırım yapmak isteyen gerçek ve tüzel kişilerinin hak ve menfaatleri ile toplumun hak ve menfaatlerinin korunması ve çatışmaması amaçlanmıştır. Bu şekilde yerli ve yabancı sermaye için rekabetçi bir ortam ve sürdürülebilir bir kalkınma gayesi güdülmüştür.<sup>259</sup>

---

<sup>255</sup> Resmi Gazete, 15.06.1985, Sayı: 18785, ss. 1-16, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18785.pdf>, (09.05.2018), ss. 1-16.

<sup>256</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 1. maddesinde "Bu Kanun madenlerin aranması, işletilmesi, üzerinde hak sahibi olunması ve hak edilmesi ile ilgili esas ve usulleri düzenler" şeklinde kanunun amacı düzenlenmiştir.

<sup>257</sup> Günay, a. g. e. , ss. 28-29.

<sup>258</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 66.

<sup>259</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 6.

### 7.1.3. Tüzük

Tüzükler, kanunların uygulanma şeklini göstermek amacıyla emredici nitelikte hükümler ihtiva eden ve kanunlara aykırı olmamak şartıyla Bakanlar Kurulu tarafından çıkartılan yazılı kurallardır.<sup>260</sup> Toplu iş ilişkileri açısından Mülga 2821 sayılı ve 2822 sayılı Kanun döneminde çıkartılan tüzükler oldukça önemli bir yer tutmaktaydı. Ancak 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle bu tüzükler yürürlükten kalkmıştır.<sup>261</sup> Ayrıca, daha sonra 2018 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile bütün tüzükler komple yürürlükten kaldırılmıştır.<sup>262</sup>

Yürürlükten kalkan “İş Kolları Tüzüğü”nde düzenlenen iş kolları arasında madencilik iş kolu da bulunmaktaydı. Bu kapsamda maden arama, kömür madenciliği, metal cevherleri madenciliği, taş, kil, kum ocakları, tuzlar (kaya tuzları dâhil) ve madenlerden başka madenlerin topraktan çıkartılması, kömürden yapılan maddelerin yapım işleri olarak düzenlenmiştir. Aynı şekilde maden işçilerini ilgilendiren “Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük” yürürlükten kalkmıştır. Bu tüzükte de maden işçileri açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında düzenlemeler bulunmaktaydı. Bugün için maden işçilerini ilgilendiren düzenlemelere baktığımızda, tüzükten daha ziyade diğer yazılı kaynaklar temel teşkil etmektedir. Yukarıda da değindiğimiz üzere, maden işçilerine yönelik geçmiş dönemlerde çıkartılan tüzükler olmakla birlikte, son dönemlerde tüzüklerinin etkisinin oldukça azaldığı görülmektedir.

### 7.1.4. Yönetmelik ve Diğer Düzenlemeler

Başbakanlık, Bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri kendi görev alanlarını düzenlemek amacıyla, kanunlara ve tüzüklere uygun olmak üzere yürürlüğe koyulan hukuk kurallarıdır. Yönetmelikler, kanunlara ve tüzüklerin uygulanma amaçlarını ve esaslarını düzenlemelerdir. Yönetmeliklerin Resmi Gazete’de yayınlanıp yayınlanmaması kanunla gösterilmektedir. Yönetmeliklerin bir idari işlem olması dolayısıyla yönetmeliklere karşı

---

<sup>260</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 44.

<sup>261</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , ss. 70-71.

<sup>262</sup> AYM, T.05.07.2018, E.2018/100, K.2018/79, <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/b3151163-984f-4e62-ad8d-0f51908012d5?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (17.01.2019).

idari yargı yolu açıktır.<sup>263</sup> Maden Kanunu'nda birçok maddede “Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelik” ibaresi kullanılmaktadır.<sup>264</sup> Bu kapsamda yönetmelikler Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB)<sup>265</sup> tarafından çıkartılmaktadır. Ayrıca Bakanlık bu alanda tebliğ çıkartma yetkisine de sahiptir.<sup>266</sup> İş hukuku ile ilgili yönetmelikler ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılmaktadır.<sup>267</sup> Bunun yanında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş mevzuatının uygulanması ve yorumlanması açısından genelge ve tebliğler de çıkartmaktadır. Bu düzenlemeler Bakanlığın görüşlerini yansıtması dolayısıyla oldukça önem taşımaktadır.<sup>268</sup>

Maden İşçilerini ilgilendiren başlıca yönetmelikler, 06.11.2010 tarihli, 27 751 sayılı Madencilik Faaliyetlerinin Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, 2009 tarihli, 9013 sayılı Madencilik Faaliyetleri İzinlerine İlişkin Yönetmelik (İzinler Yönetmeliği), 29.11.2014 tarihli, 29186 sayılı Çevresel Etkiyi Değerlendirme Yönetmeliği, 10 Ağustos 2005 tarihli, 25902 sayılı İşyeri Açma ve İşletme Ruhsatları Yönetmeliği ve 19 Eylül 2013 tarihli, 28770 sayılı Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 30 Aralık 2006 tarihli, 26392 sayılı Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler İle İlgili Yönetmelik, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik, İş Yerlerinde İşin Durdurulması Veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik, İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki Sorumluluk Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Asgari Ücret Yönetmeliği gibi yönetmelikler de oldukça önemli düzenlemelerdir. Maden işçileri ile ilgili çıkartılan bu yönetmelikler, maden işletmeleri ve maden işverenlerinin sorumluluklarına ilişkin oldukça ayrıntılı hükümler ihtiva etmektedir.

---

<sup>263</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 44.

<sup>264</sup> Gülan, a. g. e. , s. 151.

<sup>265</sup> Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Bağı ve İlgili Kuruluşlar Dairesi Başkanlığı, *Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı İle Bağı ve İlgili Kuruluşların Amaç ve Faaliyetleri*, Ankara, y,y, 2011, s. 2; Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı yer altı ve yer üstünde bulunan enerji ve tabii kaynaklar ve bu tabii kaynaklar ile ilgili ürünlerin üretilmesi, iletilmesi, dağıtılması, tüketilmesi ve fiyatlandırılması, politikalarını tayin ve tatbik etmek açısından yetkili kurumdur.

<sup>266</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 58.

<sup>267</sup> Korkmaz, Alp, a. .g. e. , s. 45.

<sup>268</sup> Süzek, a. g. e. , s. 63.

Yönetmelikler, genel olarak maden sahalarının işçilerin güvenliğini sağlayacak şekilde düzenlenmesi, maden işçilerinin sağlığını olumsuz etkilemeyecek şekilde işletilmesi konularını düzenlenmiştir. Yönetmelikler işverenlere çeşitli yükümlülükler yüklemektedir. Örneğin, işverenlerin güncel iş sağlığı ve güvenliği raporları hazırlamaları gerekmektedir. Hazırlanan raporlar, psiko-sosyal riskleri de kapsayan bir risk değerlendirmesi ve güvenlik önlemlerine yönelik bir plan içermektedir. Bunun yanında, bir acil durum planının hazırlanması ve kaçış araçlarının bulunması, maden sahası içerisinde tam teşekküllü bir iletişim ağının bulunması gibi konular da yönetmeliklerle düzenlenen alanlar olmuştur.<sup>269</sup>

## **7.2. ULUSAL MEVZUATIMIDA YARGI KARARLARININ MADEN İŞÇİLERİNE ETKİLERİ**

İş uyuşmazlıklarında<sup>270</sup> yargı kararları uyuşmazlıkların çözümü noktasında önemli bir yer tutmuştur. Bu sebeple, yargı kararları, çelişkili konuların ortadan kalkmasını sağlayıp ihtiyaçların karşılanması açısından yol gösterici bir özelliğe haiz olmuştur. İş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında Yargıtay'ın 7., 9., 10., 21. ve 22. Hukuk Daireleri görev yapmaktadır. Bunun yanında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun vermiş olduğu kararlar da uygulamaya yön vermiştir.<sup>271</sup> Bu nedenle, maden işçileri ile maden işletme sahibi arasında ortaya çıkan İş hukuku uyuşmazlıklarında adli yargı kararları önemli bir yere sahip olmuştur. Ayrıca, adli yargı kararları maden haklarının devri, maden kirasından doğan uyuşmazlıkların çözümünde de önemli bir yere sahip olmuştur. Ancak, maden arama ruhsatı, ön işletme ruhsatı, işletme ruhsatı ile ilgili uyuşmazlıklar idari yargı tarafından incelenmektedir.<sup>272</sup>

## **7.3. ULUSLARARASI KAYNAKLAR**

Uluslararası kaynakların en temel fonksiyonlarından biri, ülkeler bazında ortak standartların belirlenmesi olmuştur. Bu doğrultuda, yapılan düzenlemelerde girişimcilerin yapmış olduğu faaliyetlerde haksız rekabetin engellenmesi de temel bir amaç haline

---

<sup>269</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 60.

<sup>270</sup> Zeynep Şişli, "Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm", *Ankara Barosu Dergisi*, Y. 70, S. 2, (2012), s. 48; İş uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi kaynaklı iş ilişkisinde ortaya çıkan uyuşmazlıktır.

<sup>271</sup> Süzek, a. g. e. , s. 63.

<sup>272</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 44.

gelmiştir. Ayrıca, uluslararası düzenlemelerde çalışanlara yönelik sağlık ve güvenlik önlemlerinin sağlanması ulaşılmak istenen bir diğer hedef olmuştur. Bu amaçlar doğrultusunda, kaleme alınan uluslararası sözleşmeler, ülkelere yol gösteren önem derecesi yüksek belgeler haline gelmiştir. Ayrıca, uluslararası sözleşmeler ülkelerin ulusal mevzuatlarının şekillenmesinde ve gelişmesinde de bir rehber olmuştur.<sup>273</sup>

### 7.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)<sup>274</sup>, temel olarak yaptığı yasama faaliyetleri ile uluslararası çalışma normlarını belirleyen bir üst mercii olmuştur. ILO bünyesinde faaliyet gösteren, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından belirlenen “ILO Sözleşmeleri” ve “Tavsiye Kararları” bu kapsamda uluslararası alanda temel kaynak olarak işlev görmüştür.<sup>275</sup> ILO Sözleşmeleri<sup>276</sup> ile geniş kapsamlı farklı sektörlerde çalışan işçileri ilgilendiren oldukça önemli düzenlemeler yapılmıştır. Ülkemiz de, ILO tarafından kabul edilen sözleşmelerin büyük bir bölümünü onaylanmıştır. Sözleşmeler ile işçilerin çalışma koşulları bağlamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu düzenlemeler yapılmakla birlikte, birçok tehlike ve risk içeren madencilik sektöründe çalışan maden işçilerine yönelik de iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok yenilik getirilmiştir.

ILO, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara karşı korunması, iş sırasında meydana gelen kazalara karşı koruyucu ve önleyici mekanizmaların oluşturulması, çocukların, gençlerin, kadınların çalışma hayatında getirilen özel düzenlemelerle korunması, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma alanlarında alınması gereken sağlık önlemleri, günlük ve haftalık maksimum çalışma süreleri gibi iş sağlığı güvenliği ve çalışma yaşamını doğrudan ilgilendiren diğer birçok mesele hakkında oldukça önemli düzenlemeler getirilmiştir.<sup>277</sup>

---

<sup>273</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 76.

<sup>274</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , ss. 19-20; Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile kuruluşundan itibaren, birçok konuda öncülük etmiştir. İnsan haklarının korunması, yaşam ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve tam istihdamın sağlanması amacı doğrultusunda faaliyet göstermiştir.

<sup>275</sup> Süzek, a. g. e. , s. 100.

<sup>276</sup> Şen, a. g. e. , s. 130; Sağlık ve güvenlik konusu ile ilgili ILO tarafından yaklaşık yetmiş kadar Sözleşme kabul edilmiştir. Sözleşmelerin bazıları genel uygulamayı düzenlerken, bazıları belli bir iş kolunu ya da faaliyeti konu alan sözleşmeler olmuştur. Bunun yanında kişisel korumayı, belli risklere karşı önlem almayı düzenleyen ILO Sözleşmeleri de yürürlüğe girmiştir.

<sup>277</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 77.

### 7.3.2. Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri

Türkiye, 9 Temmuz 1932 tarihinde 726 sayılı genel kurul kararı ile Örgüt üyesi olmuştur. Daha sonraki dönemde, Türkiye Örgüt tarafından onaylanan bazı sözleşmeleri onaylamaya başlamıştır. Bu kapsamda, 09.06.1937 tarihinde oldukça önemli bir sözleşme olan 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşmeyi 3229 sayılı Kanunla<sup>278</sup> onaylamıştır.<sup>279</sup> 45 sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesinde “*maden ocağı*” tabiri kullanılmıştır. Bu doğrultuda, maden ocağı, kamu veya özel nitelikte ve yer altında bulunan madenleri çıkartıp istifade eden teşebbüsler olarak ifade edilmiştir.<sup>280</sup> 45 sayılı Sözleşme, maden ocakları ile ilgili düzenlemeler getirmekle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önemli düzenlemeler getirmiştir.<sup>281</sup>

Türkiye, ilerleyen dönemde de ILO Sözleşmelerini onaylamaya devam etmiş ve 13.12.1950 tarihinde 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesini 5690 sayılı kanun<sup>282</sup> ile onaylamıştır. Sözleşmenin 9. maddesi, üye devletler açısından işyerlerinde sağlığın ve güvenliğin tesis edilmesine yönelik kanuni düzenleme yapma yükümlülüğü getirmiştir.<sup>283</sup> Türkiye, 81 sayılı ILO Sözleşmesinin 9. maddesi uyarınca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması için taahhüt ettiği yükümlülükleri yerine getirmek üzere 174 sayılı Kanunu 19.02.1963 tarihinde kabul etmiştir.<sup>284</sup>

---

<sup>278</sup> Resmi Gazete, 23.06.1937, Sayı: 3638, s. 8359, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3638.pdf>, s. 13 (09.05.2018).

<sup>279</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 110; Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'ne 1932 yılında üye olmakla birlikte, tam delegasyonla temsilini 1945 yılında gerçekleştirmiştir.

<sup>280</sup> ILO, *C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45): Convention Concerning the Employment Of Women On Underground Work In Mines Of All Kinds*, 30 May 1937, Article 1, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C045](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045) (10.05.2018).

<sup>281</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 1353.

<sup>282</sup> Resmi Gazete, 22.12.1950, Sayı: 7689, s. 273, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7689.pdf>, s. 1 (12.05.2018).

<sup>283</sup> ILO, *C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81): Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*, 11 July 1947, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081), (10.05.2018).

<sup>284</sup> Özveri, a. g. e. , ss. 51-58.

Türkiye, 81 sayılı Sözleşmenin ardından, 1957 yılında yürürlüğe giren 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesini 14.12.1960 tarih ve 162 sayılı kanunla kabul etmiştir.<sup>285</sup> 105 sayılı Sözleşme, Sözleşmeye taraf olan devletlerde uygulanmak üzere, zorla ve zorunlu çalıştırmayı ortadan kaldırmayı ve bunun için gerekli tedbirler almasını amaç edinmiştir.<sup>286</sup> Bu doğrultuda, 105 sayılı Sözleşme ile çalışanların zorla çalıştırılmaması amacı ile bir takım hükümler ihdas edilmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde Milletlerarası Çalışma Teşkilatına üye devletlerde uygulanmak üzere zorla çalışma yasaklanmıştır. Sözleşmenin 2. maddesinde, üye devletlerin cebri çalışmayı ortadan kaldıracak tedbirler almayı taahhüt ettiği düzenlenmiştir.<sup>287</sup> İlerleyen dönemde de Türkiye, İLO Sözleşmelerini onaylamaya devam etmiş ve 123 sayılı Yer altı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkındaki Sözleşmeye 08.05.1991 tarihinde 3729 sayılı Kanunla<sup>288</sup> taraf olmuştur. Sözleşme özelliği itibarıyla yer altı madenleri ile ilgili bir takım düzenlemeler getirmiştir. Bu doğrultuda, “maden” terimi için yer altı madenlerinin çıkartılmasında kamu ve özel sektör işletmelerinin işlevi üzerinde durulmuştur.<sup>289</sup>

Sözleşmede üzerinde durulan bir diğer konu da, yer altı madenlerinde istihdama yönelik bir asgari yaş şartının getirilmesi olmuştur. Bu kapsamda, yer altı maden işyerlerinde çalışma yaşı 16 olarak belirlenmiştir. Böylece, 16 yaşından küçük hiç kimsenin maden işyerlerinde çalıştırılmayacağı anlayışı hukuki bir zemine oturmuştur.<sup>290</sup>

---

<sup>285</sup> Resmi Gazete, 21.12.1960, Sayı: 10686, ss. 2815-2816, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10686.pdf>, ss. 3-4 (09.05.2018); Türkiye Büyük Millet Meclisi, *Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi*, [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası\\_belgeler/kadin\\_istihdami/ilo\\_belgeleri/sozlesmeler/105.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/kadin_istihdami/ilo_belgeleri/sozlesmeler/105.pdf) (03.02.2018).

<sup>286</sup> Ünlütürk Ulutaş, Barbaros Ulutaş, a. g. e. , s. 329.

<sup>287</sup> ILO, *C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105): Convention concerning the Abolition of Forced Labour*, Article 2, 25 June 1957, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105), (10.05.2018).

<sup>288</sup> Resmi Gazete, 21.05.1991, Sayı: 20877, s. 4, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20877.pdf>, s. 4 (09.05.2018).

<sup>289</sup> ILO, *C123 - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123): Convention Concerning the Minimum Age For Admission to Employment Underground in Mines*, 10 November 1967, Article 1, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C123](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C123), (10.05.2018).

<sup>290</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 493.

Türkiye tarafından kabul edilen asgari yaş sınırı getiren bir diğer sözleşme de 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme olmuştur.<sup>291</sup> Türkiye, bu sözleşmeyi de 23 Ocak 1998 tarihinde 4334 sayılı Kanunla<sup>292</sup> kendi iç hukuk sistemine uyarlamıştır.

Sözleşmenin 1. maddesinde çocuk işçiliğın etkin bir şekilde ortadan kalkması yönünde düzenlemeler getirilmiştir. Ayrıca, Sözleşme istihdama kabulde asgari yaş şartının uygulanmasını amaçlamış ve üye ülkelerin istihdam politikalarının bu amaç doğrultuda şekillenmesi yönünde telkinde bulunmuştur. Bu nedenle, üyelerin istihdam politikalarının, gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak sağlayacak doğrultuda olması amaçlamıştır. Sözleşmenin 3. maddesi uyarınca genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaşın 18'in altında olmayacağı hükme bağlanmıştır. Sözleşmenin 5. maddesinde, Sözleşme kapsamına giren işler düzenlenirken, bu işler arasında madencilik ve maden çıkarım işleri de zikredilmiştir.<sup>293</sup> Bu kapsamda maden ocakları ile yer altı ve su altı işleri gibi çocukların zihinsel ve bedensel gelişimini engelleyecek işler bakımından çocukların sağlığının olumsuz yönde etkilenmemesi için 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaklanmıştır.<sup>294</sup>

138 sayılı Sözleşmenin onaylanmasıyla sanayi işyerlerine alınacak çocukların asgari yaşını belirleyen 59 sayılı Sözleşme ve 123 sayılı Sözleşme yürürlükten kaldırılmıştır.<sup>295</sup>

Bu sözleşmelerin ardından Türkiye, yakın dönemde iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok önemli ILO Sözleşmesine taraf olmuştur. Bu sözleşmeler mahiyeti itibarıyla birçok risk altında çalışan maden işçilerine yönelik de oldukça önemli düzenlemeler getirmiştir. Bu doğrultuda, Türkiye, sırasıyla 155 sayılı Sözleşme, 161 sayılı Sözleşme ve 176 sayılı Sözleşmeleri onaylamıştır.

---

<sup>291</sup> Sözek, a. g. e. , s. 102.

<sup>292</sup> Resmi Gazete, 27.01.1998, Sayı: 23243, s. 3, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23243.pdf>, s. 3 (09.05.2018).

<sup>293</sup> ILO, C138 - *Minimum Age Convention, 1973 (No. 138): Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment*, 19 June 1976, Article 5, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138), (10.05.2018).

<sup>294</sup> Ercan Poyraz, *İş Hukuku Şemalı Anlatımlı*, 7. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ocak 2016, s. 169.

<sup>295</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 493.



### 7.3.2.1. 155 Sayılı Sözleşme

1981 yılında yürürlüğe giren 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından 7.1.2004 tarihinde ve 5038 sayılı Kanunla<sup>296</sup> onaylanmıştır.<sup>297</sup>

155 sayılı Sözleşme, çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruma gayesiyle ILO tarafından kaleme alınan en önemli sözleşmelerden biri olmuştur. Metinde, istisnai hükümler saklı olmak kaydıyla bütün çalışanları kapsayacak mahiyette düzenlemeler yapılmıştır. Bu nedenle, kamu hizmetleri dâhil olmak üzere bütün ekonomik faaliyet kollarında Sözleşmenin uygulanması amaçlanmıştır. Sözleşme, maden işçileri açısından da uygulanmada baş vurulan hukuki bir dayanak olarak görülmüştür. Özellikle, işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki iletişim, çalışanların eğitimini, haberleşme ve işbirliği ile ilgili alanlara Sözleşme büyük ölçüde sirayet etmiştir. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların tespiti, çözümü ve etkin metotların geliştirilmesi ve periyodik olarak denetimlerin yapılması hedeflenmiştir. Çalışanın ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşması durumunda, çalışanların işi terk ederek önceden belirlenmiş güvenli bir bölgeye derhal intikal etmesi gerektiği Sözleşmede hüküm altına alınmıştır. Böyle bir durumda çalışanların haklarının kısıtlanamayacağı da Sözleşmede karşılığını bulmuştur.<sup>298</sup>

---

<sup>296</sup> Resmi Gazete, 13.01.2004, Sayı: 25345, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040113.htm>, (10.05.2018).

<sup>297</sup> Kurt, a. g. e. , s. 14.

<sup>298</sup> Mesut Cemil İşler, "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 2, S. 2, (Mayıs-Ağustos 2014), ss. 58-61; 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme yürürlüğe girdiği dönemde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak bakımından oldukça önemli bir metindi. Ancak, zaman içinde bu Sözleşme iş sağlığı ve güvenliği açısından yetersiz kalmaya başlamıştır. Bu nedenle 2006 yılında 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ni kabul etmiştir. Sözleşme, 20 Şubat 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz de, 29.05.2013 tarih ve 28661 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6485 sayılı Kanun ile Sözleşmeyi onaylamıştır. Sözleşme, 155 ve 161 sayılı Sözleşmelerde olduğu gibi üye ülkelerden, ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurmalarını ve ulusal bazda iş sağlığı ve güvenliği metotları oluşturmalarını düzenlemiştir.

### 7.3.2.2. 161 Sayılı Sözleşme

155 sayılı Sözleşmeyi Türkiye onayladıktan sonra aynı dönem içinde 1985 yılında İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesini de 7.1.2004 tarihinde 5038 sayılı Kanunla<sup>299</sup> onaylanmıştır.<sup>300</sup>

161 sayılı Sözleşme, 155 sayılı Sözleşmede olduğu gibi, üye ülkelerden iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirmelerini, bu politikaları periyodik olarak gözden geçirmelerini, güncellemesini ve uygulamaya yansımaları talep etmektedir.<sup>301</sup> Sözleşme kamu sektörü de dahil olmak üzere tüm çalışanlar için iş sağlığı kurallarının sürekli olarak geliştirilmesini hedeflemiştir.<sup>302</sup>

### 7.3.2.3. 176 Sayılı Sözleşme

TBMM, maden çıkarılan işyerlerinde ölümcül iş kazalarının artması sonucu ILO'nun 1995 yılında kabul ettiği 176 sayılı Maden İşçilerinin Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesini, Aralık 2014 tarihinde 176 Sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunmasına Dair Kanun<sup>303</sup> ile onaylamıştır. Bu sözleşmeyi daha önce 185 ILO üyesi içinden Zambiya, ABD, Finlandiya, Arnavutluk, Almanya gibi 29 ülke onaylamıştır. ILO'nun 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ile işverenlere, devlete ve hatta işçiye büyük oranda sorumluluklar yüklemiştir. İşverenler, iş kazalarını önlemek için işçilere, herhangi bir maliyet getirmeksizin her türlü önlemi alma, işçileri bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü altına girmiştir. İşverenler ayrıca, denetimleri altındaki maden işyerlerinde güvenlik ve sağlık risklerini ortadan kaldırmak ya da asgari düzeye indirmek için gerekli bütün önlemleri almakla da yükümlü tutulmuştur.<sup>304</sup>

---

<sup>299</sup> Resmi Gazete, 13.01.2004, Sayı: 25345, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040113.htm>, (09.05.2018).

<sup>300</sup> Kurt, a. g. e. , s. 14.

<sup>301</sup> İşler, a. g. e. , s. 60.

<sup>302</sup> Şen, a. g. e. , s. 131.

<sup>303</sup> Resmi Gazete, 12.12.2014, Sayı: 29203, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141212.htm>, (09.05.2018).

<sup>304</sup> Faruk Andaç, "Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Zorunlu Sendikalaşma", *International Conference On Eurasian Economies*, ed. Selahattin Sarı, Alp H. Gencer, İlyas Sözen, Kazan: Eurasian Economists Association, (09-11 September 2015), s. 603.

### 7.3.3. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler Örgütü, 26 Haziran 1945 tarihinde uluslararası barışı ve güvenliği sağlamak amacıyla kurulmuştur.<sup>305</sup> Kurulduktan sonra, birçok alanda çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Ancak, BM Örgütü denilince akla gelen ilk düzenleme yarattığı etkiler bakımından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmuştur. 06.04.1949 tarihinde ülkemiz tarafından da onaylanan, 10.12.1949 tarihinde yürürlüğe giren İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde birçok konu ele alınmakla birlikte, işçilerin haklarını koruyan ve güvence altına alan düzenlemeler de getirilmiştir. Bu kapsamda, işçilerin emeğinin karşılığını alabilmesi, işçilerin kendi konumuna uygun işlerde çalışması gibi birçok güvence tanınmıştır.<sup>306</sup> İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin yanında, Örgüt, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında da birçok sözleşme imzalamıştır. Bu sözleşmelerde yapılan düzenlemeler maden işçilerini de kapsar nitelikte olmuştur.<sup>307</sup> Ayrıca, Örgüt, BM Çocuk Hakları Bildirgesini 20.11.1959'da kabul etmiş ve çocuk istihdamında asgari yaş getirerek, çocukların zorla çalıştırılmasını yasaklamıştır.<sup>308</sup>

### 7.3.4. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri

Avrupa Konseyi, 05.05.1949 tarihinde kurulmuş ve Konsey'in kurulması ile birlikte yürürlüğe giren Sözleşmeler, uluslararası alanda geniş yankı yaratmıştır. Özellikle, 4 Kasım 1950 tarihli İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme ile 18 Ekim 1960 tarihli Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmeleri uluslararası alanda büyük ölçüde kabul görmüş ve uygulamıştır İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme'de "cebri çalıştırma" kavramı, hizmet veya işin, çalışanın çalışma iradesi olmamasına rağmen yaptırılması ve hizmet veya işin ağır ve zor olması şeklinde düzenlenmiştir.<sup>309</sup> Türkiye, İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmeyi 10.03.1954 tarihinde onaylayarak kendi iç hukuk sistemine dâhil etmiştir. Sözleşmenin 2. 3. ve 4. maddeleri ile zorla çalışma ve angarya yasaklanmıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesini de bazı maddelere çekince koymak suretiyle, 16.06.1989 tarihinde

<sup>305</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 21.

<sup>306</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 52.

<sup>307</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 76.

<sup>308</sup> T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, *Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı 2017-2023*, 1. b., Ankara: Türkiye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s.23.

<sup>309</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , ss. 115-116.

onaylamıştır. Sözleşmenin 1. maddesinde adil koşullarda çalışma hakkı, 2. maddesinde iş sağlığı ve iş güvenliği hakkı, 7. maddesinde çocukların ve gençlerin korunması, 8. maddesinde kadınların korunması düzenlemiştir.<sup>310</sup>

### 7.3.5. AB Direktifleri

AB'de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ilk çalışmalarda kömür madenlerinde yaşanan patlamalar ve yangınlar oldukça etkili olmuştur.<sup>311</sup> Bu nedenle, AB Direktifleri, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması açısından birçok önemli düzenleme getirmiştir. AB Direktifleri'nin ulusal mevzuatımız üzerinde de bir takım etkileri hissedilmiştir. Özellikle, 6331 sayılı İSGK<sup>312</sup> AB Direktifleri doğrultusunda şekillenmiştir. AB çatısı altında hazırlanan bu düzenlemelere baktığımızda, Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nda işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması öngörülmüştür.<sup>313</sup> Bunun yanında, İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Geliştirilmesine İlişkin Önlemler Hakkında 89/391 sayılı Direktif de AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlediği Çerçeve Direktiflerden olup, üye devletlerde uygulanmak üzere, asgari standartlar getirilmiştir.<sup>314</sup>

## 8. MADENCİLİK SEKTÖRÜ İÇİNDE MADEN İŞÇİLERİNİN YERİ

Maden işçileri ile ilgili açıklamalara başlamadan önce madencilik faaliyetlerinden ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır. Zira, madencilik sektörü, işçilere istihdam olanakları yaratan bir sektör olarak ön plana çıkmaktadır.<sup>315</sup>

---

<sup>310</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , ss. 52-53; Türkiye, İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Sözleşmesini onaylamakla birlikte, Sözleşme kapsamında 2. ve 8. maddeleri onaylamamıştır.

<sup>311</sup> Cem Baloğlu, "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları", *Kamu İş.*, C.14, S.2, (2015), s.99.

<sup>312</sup> Gaye Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, (2015), s. 117; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun birçok hükmü AB 89/391 EKC sayılı Direktifi hükümleri çerçevesinde düzenlenmiştir.

<sup>313</sup> Ali Güzel, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", *Çimento İşveren*, C.6, S.3, (1992), s. 19.

<sup>314</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 78.

<sup>315</sup> Türkiye Maden Mühendisleri Odası, *Madencilik Sektörü ve Politikaları Raporu*, s. 7; Semra Aksoylu, "Finansal Raporlama Standartları Kapsamında Maden İşletmelerinde Amortisman Uygulamalarının Değerlendirilmesi", *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.8, S.3, (Aralık 2013), s.139.

## 8.1. MADENCİLİK VE MADENCİLİK FAALİYETLERİ

Madencilik, yer altında veya yer üstünde bulunan madenlerin araştırılması, çıkartılması veya işletilmesi amacıyla izlenen tekniklerden ve yöntemlerden oluşan bir bütündür. Ayrıca, madencilik bir bilim dalıdır ve ekonomik öneme sahip minerallerin rasyonel yöntemlerle endüstriye kazandırılması amacıyla sürekli gelişen uygulamalı bir yöntemdir. Bu nedendir ki, maden yataklarının aranması, projelendirilmesi, işletilmesi ve çıkarılan madenlerin zenginleştirilmesi ve bu organizasyonlar için yapılması gerekli bütün işlemler madenciliğin kapsam alanına girmektedir.<sup>316</sup> Bu sebepler dolayısıyla, madenlerin aranması, üretilmesi, sevkiyatı, cevher hazırlama ve zenginleştirme, atıkların imha edilmesi, ruhsat alanında yapılan stoklarına ve depolama işlemleri, madenin kapatılması ve çevre ile uyumlu hale getirilmesi için yapılan tüm faaliyetler ve bu faaliyetler açısından gerekli tesislerin yapılması madencilik faaliyetinin içine girmektedir.<sup>317</sup> Madencilik faaliyeti dört temel unsurdan oluşmaktadır. Bu kapsamda madencilik faaliyetlerinde, prospeksiyon (ön bilgi toplama), arama, geliştirme, üretim aşamaları temel teşkil etmektedir. Dolayısıyla madencilik faaliyetinden söz edebilmek için bu dört aşamadan en az birinin yapılması gereklidir.<sup>318</sup> Bu bağlamda ülkemizdeki madencilik sektörüne baktığımızda, ülkemizdeki işyerlerinin büyük bölümü özel sektör tarafından işletilmektedir. Ancak kamu tamamen sektörden el çekmiş değildir.<sup>319</sup> Ayrıca, sektörde ocaklarda işlerin neredeyse tamamı kol ve kas gücü ile görülmektedir.<sup>320</sup>

Mevzuatımızda madencilik faaliyetleri açısından yetkili ve sorumlu kurum Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB) dir. ETKB, enerji politikalarının, planlarının ve programlarının oluşturulmasını ve bu politikaların diğer kurumlarla koordinasyonunu sağlamaktadır. Ayrıca, ETKB madencilik faaliyetleri ile ilgili olarak yönetmelik ve tebliğ gibi düzenlemeler yapma noktasında da sorumludur. Maden İşleri Genel Müdürlüğü (MİGEM) ve Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü (MTGM) kurumları ETKB çatısı

---

<sup>316</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programı Teftiş Sonuç Raporu*, s. 33.

<sup>317</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 30.

<sup>318</sup> Günay, a. g. e. , s. 20.

<sup>319</sup> Alper Sönmez, "Türkiye Maden Sektörü İhracatına Konjonktürel Faktörlerin Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23, S. 2, (2016). s.320; Ülkemizde madencilik faaliyetleri daha çok küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından yapılmaktadır.

<sup>320</sup> Turgut İleri, "Cumhuriyetin İlk Yıllarında Maden İşçilerinin Çalışma Hayatına İlişkin Yapılan Düzenlemeler", *International Journal of Social Science*, Volume 6 Issue 2, (February 2013), s. 1454.

altında görev yapmaktadır. Madencilik ruhsatlarını çıkarma ve bu alanda yapılan kanuni düzenlemeleri uygulamak üzere MİGEM yetkili iken, madenlerin tetkik edilmesi ve jeolojik açıdan araştırmalar yapılması konusunda ise, MTGM yetkilidir.<sup>321</sup>

## 8.2. MADENCİLİK SEKTÖRÜNÜ DİĞER SEKTÖRLERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER

Madencilik sektörü iş imkanı sağlamakla birlikte, sosyal açıdan düzensiz şehirleşmenin engellenmesine de çeşitli katkılarda bulunmaktadır.<sup>322</sup> Ancak, madencilik sektörü diğer birçok sektöre göre, cevher üretiminde, maden zenginleştirmede ve işleme tesislerinin yapmış olduğu faaliyetlerde çevresel etkileri bulunan bir sektördür. Bu nedenle madencilik sektöründe yapılan faaliyetlerin her aşamada çevre ile uyumlu olması büyük önem taşımaktadır.<sup>323</sup> Madencilik sektörü, dünya üzerinde yaşanan gelişmelerden en fazla etkilenen sektörlerin başında gelmiştir. Bunun başlıca nedeni, madencilik sektörünün birçok sektörle direkt veya dolaylı olarak ilişkili olması olmuştur.<sup>324</sup>

Madencilik sektöründe kullanılan ve işlenen madenler ekonomik değere sahip olmakla birlikte stratejik açıdan da önem taşımaktadır. Bu nedenle, madencilik sektörü diğer sektörlerle mukayese edildiğinde, serbest piyasa ekonomisi ve tam rekabetçi piyasa koşulları açısından birtakım farklı özellikler taşımaktadır.<sup>325</sup> Madencilik sektörü diğer sektörlerle nazaran her aşamada çok fazla riski bünyesinde barındıran bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, madenlerin çıkartıldıkları yerden başka bir yerde işletilmesi teknik ve mali sebeplerden dolayı mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda, madenlerin çıkartıldığı yerde işletilmesinin birtakım olumlu sonuçları da ortaya çıkmaktadır. Madencilik faaliyetleri, madenciliğin yapıldığı bölgelerin kalkınmasına doğrudan katkıda bulunurken, madenlerin, işletilmesinin genel ekonomi üzerinde de

<sup>321</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 58.

<sup>322</sup> Topaloğlu, *Maden ve Taşocakları Hukuku*, s. 33; 3213 sayılı Maden Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde sektör diğer sektörlerin yararlandığı birçok teşvikten yararlanamamaktaydı. Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte madencilik sektörü de bu teşvik kalemlerinden yararlanmaya başlamıştır.

<sup>323</sup> Mesut Köken, Ali Kemal Çakır, Nihat Demir, "Madencilik Sektörünün Çevresel Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Odaklı Yaklaşımlar", *Uluslararası Çevre Sempozyumu Bildirimler Kitabı* ed. Taki Güler, Murat Erdemoğlu, Ercan Polat, Bodrum, Türkiye: TMMOB Maden Mühendisleri Odası, 27-29.09.2017, s.60.

<sup>324</sup> Abidin Ateş, *Maden İşletmelerinde Rehabilitasyon Giderlerinin Muhasebeleştirilmesi Türkiye Muhasebe Standartları Açısından Uygulama Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programı Anabilim Dalı, 2015, s. 7.

<sup>325</sup> Özmen, a. g. e. , s. 11.

önemli katkıları bulunmaktadır. Bu nedenledir ki, krizlerden en fazla etkilenen sektörlerin başında madencilik sektörü gelmiştir.<sup>326</sup> Zira, madencilik sektörü büyük ekonomik kaynak gerektiren bir sektör olma özelliğine sahiptir.<sup>327</sup>

### 8.3. AÇIK OCAK MADENCİLİĞİ VE YER ALTI MADENCİLİĞİ

Madencilik faaliyetleri; açık ocak madenciliği ve yer altı madenciliği olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Yapılan her iki madencilik yöntemi de iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok risk içermektedir. Ancak, yer atlı madenciliği yer altında ve kapalı bir ortamda yapıldığı için iş sağlığı ve güvenliği açısından daha fazla risk taşımaktadır.<sup>328</sup>

Açık ocak madenciliğinde, madenin üzerindeki örtü tabakası kaldırılarak madenin kullanılması ve işletilmesi söz konusu olmaktadır. Bir madende derine inmenin ekonomik olmadığı durumlarda açık ocak madenciliği gündeme gelmektedir. Yer altı madenciliği ise, yüzeyden daha derinde bulunan madenlerin çıkartılması amacıyla uygulanan bir madencilik yöntemidir. Bu yöntem tatbik edildiğinde, madeni çıkartmak oldukça zahmetli ve zaman alan bir süreç başlamaktadır. Ayrıca, yer altı madenciliği, açık ocak madenciliği ile mukayese edildiğinde daha büyük maliyetler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, yer altı madenciliğinde daha fazla yatırımın yapılması gerekmektedir. Yer altı madenciliğinde takip eden silsileye baktığımızda, yer altı madenciliğinde öncelikli olarak tüneller açılır. Sonraki aşamada, havalandırma ve aydınlatma aksamı kurulur. Tüneller birbirine ya dik pozisyondaki asansörlerle veya meyilli tünellerle bağlanır. Ayrıca yer altı madenciliğinde istenen sonuçların elde edilebilmesi için önem arz eden bazı hususlar da bulunmaktadır. Bu doğrultuda, tünellerde su birikintilerinin önüne geçmek amacıyla sürekli su tasfiyesinin yapılması büyük önem taşımaktadır. Çökme riskini önlemek için, tünel tavanları ve duvarlarında tahkimat<sup>329</sup> yapılması da bir diğer önemli konudur. Bunların dışında,

---

<sup>326</sup> Türkiye Maden Mühendisleri Odası, *Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu*, Haziran 2010, s. 13.

<sup>327</sup> Topaloğlu, *Maden ve Taşocakları Hukuku*, s. 33.

<sup>328</sup> Ergun, a. g. e. , ss. 4-5; Gerek açık ocak madenciliğinde gerek yer altı madenciliğinde maden damarının kalınlığı, eğimi, sertliği, uzunluğu, yan kayaçların yapısı, hava sıcaklığı, metan gazı oranı, günlük üretim, drenaj vb. kriterler önem taşımaktadır.

<sup>329</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, 2009, s. 12; Tahkimat, işletme faaliyetleri sırasında, açılan boşlukların faaliyetin devamı süresince emniyetli bir şekilde açık kalması için alınan tedbirlerdir.

mümkün olan yerlerde betonlama işleminin de yapılması gerekmektedir.<sup>330</sup> Açık ocak madenlerinde veya yer altı maden ocaklarında üretim yöntemlerinde birtakım değişiklikler yapılması gündeme gelebilir. Bu durumda, yapılması planlanan değişikliklerin uygulamasına geçilmeden önce, MİGEM'e değişikliklerin bildirilmesi gerekmektedir. Bildirim yapılmadığı takdirde MİGEM faaliyetleri durdurma kararı alabilmektedir. Maden Kanunu uyarınca üretim yöntemlerinde yapılan değişiklikler vb. konularda MİGEM'ne gönderilen bilgilerin, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na da gönderilmesi gerekmektedir. Ayrıca, Bakanlığın, MİGEM gibi, faaliyetleri durdurma yetkisi de bulunmaktadır. Eğer ocakta üretim ve imalat planlarına uygun olmayan üretim ve fazla üretim yapılmışsa ve Bakanlık tarafından bu durum tespit edilmişse Bakanlığın faaliyetleri durdurma kararı alması mümkündür.<sup>331</sup> İSGK m. 25/7 hükmü<sup>332</sup> burada devreye girmektedir. İSGK m. 27/7 faaliyetlerin durdurulmasına sebep olan halleri düzenlemiştir.

#### 8.4. MADENCİLİK SEKTÖRÜ AÇISINDAN İŞ HUKUKU AKTÖRLERİ

Yer altı maden ocakları, yanma ve patlama riski ve göçük tehlikesi fazla olan ve kapalı bir ortamda genellikle havasız kalan alanlardır.<sup>333</sup> Bu nedenle madencilik faaliyetlerinin yapıldığı alanlar, işçiler için oldukça riskli alanlardır. Dolayısıyla, madencilik faaliyetleri açısından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması önem arz eden konuların başında gelmiştir. Madenlerde ortaya çıkan riskler iş sağlığı ve güvenliği üzerinde ciddi bir tehdit yaratmıştır.<sup>334</sup> Bunun yanında, işçilerin madende genellikle tozlu

---

<sup>330</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, ss. 33-34; Yer altı madenciliğinde madenlerin çıkarılması sürecinde ise, tünel ucundan yeni maden çıkarabilmek için, önce delikler açılır. Kopan maden parçaları bu kısımdan geriye taşınır. Tekrar tahkimatla tünel yapılıp ve kazma işlemi devam eder. Kazma işlemi, aşağıya, yukarıya veya ileriye doğru yapılmaktadır

<sup>331</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 60.

<sup>332</sup> 6331 sayılı İSGK m. 25/7 hükmü, "Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır" şeklinde düzenlenmiştir. T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28339, 30.06.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (10.05.2018).

<sup>333</sup> Kurt, a. g. e. , s. 13.

<sup>334</sup> Hüseyin Amıklıoğlu, "Rödovans Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluğu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, (2017), s. 1273.



yerlerde çalışmak zorunda kalması, ocak içi temizliğe çok dikkat edilmemesi, ocak içinde işçilerin toplu yaşam alanlarında bulaşıcı ve salgın hastalıkların ve diğer birçok hastalığın bu etkenler dolayısıyla artması iş sağlığı ve güvenliği konusunu gündeme gelmiştir.<sup>335</sup> Ayrıca maden sahalarında uygulana gelen rödovans sözleşmeleri ile zaman içinde rödovansçıların iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu sorgulanır hale gelmiştir.<sup>336</sup> Bu nedenle, yapılan Kanuni düzenlemelerle rödovansçıların iş hukuku kapsamında bir sorumluluğu ortaya çıkmıştır. Rödovans sözleşmesine kısaca değinecek olursak, madencilik faaliyetleri açısından maden işletme hakkını ruhsat sahibinden devralan taraf rödovansçı olarak adlandırılmaktadır. 3213 sayılı Maden Kanunu m. Ek 7 hükmü uyarınca rödovansa konu olan maden sahasında yapılan madencilik faaliyetlerinde, rödovansçı İş Kanunu'nun sorumluluk hükümleri ve iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin uygulanması ile ilgili olarak idari, mali, hukuki sorumluluk altına alınmıştır.<sup>337</sup> Bu nedenle madencilik faaliyetleri iş hukuku aktörleri üzerinde de birtakım etkiler yaratmıştır.

#### 8.4.1. Maden İşçisi

Maden işletmeleri içerdiği riskler dolayısıyla çok fazla tehlike arz eden çalışma alanlarıdır.<sup>338</sup> Madencilik iş kolunun bu şekilde tehlikeli olması ve çeşitli riskler içermesi sektör içinde en çok maden işçilerini etkilemiştir.<sup>339</sup>

İşçi genel mahiyeti itibarıyla, geçimini sağlayabilmek için emeğini sunmaktan başka çıkar yolu olmayan ve geçimini sürdürmek için emeğini sunabilme, satabilme özgürlüğüne sahip olan ücretli kimselerdir.<sup>340</sup> Bu nedenle, işçi işverene hukuken bağımlıdır ve işçi ile işveren arasındaki ilişki kişisel bağımlılık esasına dayanmaktadır.<sup>341</sup>

---

<sup>335</sup> İleri, a. g. e. , s.1454.

<sup>336</sup> 12.04.2018-08.17.2018 tarihleri arasında Zonguldak Kömür Havzası ve Soma madenlerinde yapılan incelemelerde rödovans kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin uygulanmasında birtakım olumsuzlukların devam ettiği tespit edilmiştir.

<sup>337</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 84.

<sup>338</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 27.

<sup>339</sup> Erdoğan, a. g. e. , ss. 165-166.

<sup>340</sup> Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya*, s. 20.

<sup>341</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. b., Ankara: Yetkin Yayınevi 2010, s.70; Akyiğit, a. g. e., s. 39; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 33-34; Süzek, a. g. e. , s. 153; Hamdi Mollamahmutoğlu, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler", *Kamu İş*, C. 7, S. 4, (2004), s. 7; Özcan, a. g. e. , s. 6; Münir Ekonomi, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", *Çalışma ve Toplum*, C. 22, S. 3, (2009), s. 11.

Mevzuatımızda işçi, İşK.m.2 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi.....denir" şeklinde işçi tanımlanmıştır. Bunun yanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/3 hükmünde de İşK. kapsamında yapılan işçi tanımına sadık kalınmış ve STİSK m.2/3 hükmünde, "Bu kanun uygulaması bakımından işçi kavramı, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir" denilmek suretiyle İşK. uyarınca yapılan tanıma bir gönderme yapmıştır. Ancak, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu uyarınca çalıştırılan kişiler İşK. kapsamında işçi olarak kabul edilmemiştir.

İşçi, iş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişidir.<sup>342</sup> Bu bağlamda işçi açısından ayırt edici unsur iş sözleşmesidir.<sup>343</sup> Zira, iş hukuku açısından işçi tanımlanırken iş sözleşmesi doğrultusunda hareket edilmiştir.<sup>344</sup> Buna göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İşK.m.8/1). Dolayısıyla, İşK. kapsamında, işçi, bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığında belirli bir süre veya sürekli olarak iş görmeyi taahhüt eden kişidir.<sup>345</sup> İş sözleşmesi sürekli borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesidir.<sup>346</sup> Bu kapsamda işçi, şahsen iş görmeyi taahhüt eden gerçek kişidir ve tüzel kişilerin işçi sıfatına haiz olması söz konusu değildir.<sup>347</sup> İş görme unsuru aynı zamanda, ücret ve bağımlılık unsurları ile birlikte iş sözleşmesinin temel bir unsurudur.<sup>348</sup>

İşçi iş sözleşmesine dayanarak özgür iradesi ile ücret karşılığında işverene hizmet eden taraftır.<sup>349</sup> Ayrıca, işçi iş sözleşmesi uyarınca işverene bağımlıdır ve işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmektedir.<sup>350</sup> İş ilişkisi açısından bağımlılık unsuru son derece önemlidir ve bağımlılık unsuru dolayısıyla iş sözleşmesi, vekalet sözleşmesi eser sözleşmesi gibi sözleşmelerden ayrılmaktadır.<sup>351</sup> Bunun yanında iş hukuku

<sup>342</sup> Süzek, a. g. e. , s. 10; Çelik, Çanıklıoğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 68; Akyiğit, a. g. e. , s.64.

<sup>343</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 7. b., Ankara: Gazi Kitapevi, Eylül 2015, s. 27.

<sup>344</sup> Mustafa Kılıçoğlu, İlayda Kılıçoğlu Ada, *Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, 3. b., Ankara: Bilge Yayınevi, Kasım 2015, s. 45.

<sup>345</sup> Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 6. b., Ankara:Yetkin Yayınevi, 2014, ss.48-49.

<sup>346</sup> Hakan Keser, *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2016, s.22.

<sup>347</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 179.

<sup>348</sup> Resul Kurt, Muzaffer Koç, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2015, s. 26.

<sup>349</sup> Akyiğit, a. g. e. , s. 39.

<sup>350</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 6.b., İstanbul:Beta Yayınevi, Nisan 2013, s. 52.

<sup>351</sup> Özcan, a. g. e. , s. 6.

açısından bir kişinin işçi vasfına haiz olması için özel veya kamu sektöründe çalışmasının bir önemi yoktur. Kamu sektörü dahi olsa kişinin işçi vasfını kazanması için iş akdiyle çalıştırılması yeterlidir.<sup>352</sup>

6331 sayılı İSGK, işçi kavramını karşılamak açısından çalışan tabirini kullanılmıştır. Ayrıca Kanun kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi çalışan demek suretiyle, kamu ve özel sektör açısından bir ayırım yapmamıştır.<sup>353</sup> Böylece, kamu ve özel sektörde çalışan ve farklı şekillerde istihdam edilen tüm gerçek kişileri kapsayacak şekilde çalışan kavramının kapsamı genişletilmiştir.<sup>354</sup> Dolayısıyla, kamu veya özel sektörde çalışan tüm maden işçileri de Kanun kapsamına girmektedir ve çalışan olarak kabul edilmektedir. Maden işçisi geniş anlamda, maden tanımı kapsamındaki işletmelerde, daha ziyade beden gücünü kullanan 3213 sayılı Maden Kanunu ile tanımlanan maddelerin çıkarılması için daha önce zikrettiğimiz aşamalardan birinde iş görme edimini kamu veya özel kesim işverenlerine karşı yerine getiren işçidir.<sup>355</sup> Bunun yanında maden işçisi iş görme edimini yer altında veya yer üstünde yerine getiren bir içidir.<sup>356</sup> Dolayısıyla, maden işçilerinin iş görme edimini yerine getirdikleri iki ayrı yer bulunmaktadır.<sup>357</sup> TTK 27. dönem toplu iş sözleşmesinde, “daimi işçi” ve “münavebeli işçi” ifadeleri kullanılmıştır. Daimi işçi, sürekli işlerde<sup>358</sup> süresi belirli olmayan iş sözleşmesi ile işe alınan ve devamlı olarak çalışan işçi, münavebeli işçi ise, sürekli işlerde, süresi belirli olmayan iş sözleşmesi ile işe alınan genellikle iki aya kadar çalışan, bir ayda akdi ilişkisi devam eden ve bu sürede istirahat eden işçidir. Yargıtay, münavebeli işçilerin madenlerde bir yılda 180 gün çalıştırılıp, genellikle 180 gün dinlendirilerek hizmet gördüğünü kabul etmiştir.<sup>359</sup>

---

<sup>352</sup> Süzek, a. g. e. , s. 144; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 52-53.

<sup>353</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 55.

<sup>354</sup> Sami Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 3. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Mart 2017, s. 194.

<sup>355</sup> Baycık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, s. 33.

<sup>356</sup> Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 8. b., İstanbul: Beta Yayınevi, Eylül 2017, s.44.

<sup>357</sup> Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2008, s. 141.

<sup>358</sup> Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. b. , Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2006, 1. C, s. 72; Yapılan işin sürekli veya süreksiz nitelik arz etmesi tarafların iradesine değil, yapılan işin niteliğine bağlıdır. Bu bağlamda, işi sürekli veya süreksiz olması yapılan işin niteliği dolayısıyla 30 günden fazla sürüp sürmeyeceği ile alakalıdır. Eğer, iş niteliği dolayısıyla 30 günden fazla sürecek bir iş ise, bu iş sürekli iş olacaktır. Tarafların sözleşme ile işin yapılma süresini 30 günün üzerinde veya altında belirlemelerinin bir önemi yoktur.

<sup>359</sup> Y.10.HD, E.2000/920, K. 2000/892, T.17.02.2000, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris>. (15.11.2018).

#### 8.4.2. Maden İşvereni

İşveren, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluşlardır (İşK.m.2). İş sözleşmesi kapsamında işveren, işçiler tarafından kendisine hizmet edileceği taahhüt edilen taraftır.<sup>360</sup> Bu nedenle, işveren yönetim hakkı kapsamında işçilere emir ve talimat verme hakkına sahiptir.<sup>361</sup> Ancak, işverenin işçilere ücret ödeme, eşit davranma, koruma ve gözetme gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır.<sup>362</sup> Bu nedenle Yargıtay bir kararında maden ocağında metan gazı birikmesi sonucu oluşan grizu patlaması sonucu işçilerin ölümünden işvereni sorumlu tutmuştur. Yargıtay, işverenin metan gazı birikimini önleyecek kadar yeterli bilgi birikimi ve donanımı olmasına karşın gerekli önlemleri almaması dolayısıyla kazaya sebep olduğunu, bu nedenle işverenin işçileri koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışta bulunduğu yönünde karar vermiştir.<sup>363</sup>

İşverenin soyut olarak malik sıfatını taşıması da şart değildir.<sup>364</sup> Bir başka ifadeyle, işverenin işletmenin veya işyerinin mutlaka maliki olması gerekli değildir.<sup>365</sup> Bunun yanında, işyeri sahibinin hukuki işlem ehliyetini kaybetmesi durumunda yasal temsilci işveren sıfatını taşımaktadır.<sup>366</sup> Bir başka ifadeyle, işyeri sahibi iş görme ediminin alacaklısı iken, yasal temsilci emir ve talimat verme yetkisini kullanmaktadır.<sup>367</sup>

İşveren, gerçek kişi işveren olabileceği gibi, tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluşlar da işveren olabilmektedir.<sup>368</sup> Tüzel kişiler, iradelerini organları marifetiyle açıklamaktadır. Bunun sonucu olarak tüzel kişiler organları aracılığıyla işçilere emir ve talimat vermektedir. Bu durumda tüzel kişi soyut işveren olurken, tüzel kişinin yetkili kılınan organı da somut işveren sıfatına haiz olmaktadır.<sup>369</sup> Bunun nedeni, soyut

<sup>360</sup> Altay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 31; Akyiğit, a. g. e. , s. 66; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 58.

<sup>361</sup> Durmuş Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s. 1; K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2006, s.93.

<sup>362</sup> Uğur Ocak, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları*, 1. b., Ankara: Kalkan Matbaacılık, 1.C., 2013, s.1.

<sup>363</sup> Y.12.CD., T.14.11.2013, E.2012/721104, K.2013/25712, <http://kazanci.com.tr/gunluk/12cd-2012-21104.htm> (15.12.2018).

<sup>364</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 194;

<sup>365</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e., s.75; Süzek, a. g. e. , s. 152.

<sup>366</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 50.

<sup>367</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 38-39; Süzek, a. g. e. , s. 153.

<sup>368</sup> Akyiğit, a. g. e. , s. 66; Altay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 31; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 57-58.

<sup>369</sup> Sarper Süzek, "Türk İş Hukukunda İşveren", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 5, S. 17, (2010). ss. 18-19.

işveren olan tüzel kişi işin yapılmasını talep etme hakkına sahip iken, somut işveren olan tüzel kişinin yetkili organının işin yapılması için talimat verme hakkına sahip olmasıdır.<sup>370</sup> Dolayısıyla talep hakkı ve talimat verme hakkı farklı kişilerdedir. Yargıtay da tüzel kişi yetkili organının veya kişi-kişilerin somut işveren sıfatını kazanacağını kabul etmiştir.<sup>371</sup>

6331 sayılı İSGK'da da çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak kabul edilmiştir (İSGK.m.3/1-g). Basın İş Kanunu (BİK m.1, 4) ve Deniz İş Kanunu'na (DİK m. 1/1, 2/b) göre ise işveren bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran kişi olarak tanımlanmıştır. Ancak, STİSK'da işveren tanımlanmamış ve İşK. kapsamında yapılan tanıma atıf yapılmıştır.

Maden işvereni, 176 sayılı ILO Sözleşmesinde tanımlanmış ve ele alınmıştır. Bu doğrultuda, bir maden işyerinde bir veya daha fazla kişi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ve duruma göre işletmeci, baş yüklenici, yüklenici veya alt yüklenici işveren olarak tanımlanmıştır.<sup>372</sup> Maden ocaklarının özel hukuk kişileri tarafından işletilmesine 3213 sayılı Maden Kanunu m. 7 hükmü cevaz vermiştir. Özel hukuk kişileri kanunda öngörülen prosedürü izledikten sonra arama ruhsatı almak için idareye başvuruda bulunma hakkına sahiptir. Bu başvurudan sonra özel hukuk kişilerinin işletme ruhsatı ve işletme izni almaları durumunda maden ocağı işletme faaliyetine başlayabilmektedir. Özel hukuk kişilerinin maden işletme faaliyetine başlayabildikleri diğer bir yöntem de rödovans sözleşmesidir. Rödovans sözleşmesinin karşı tarafı maden ruhsatı olan gerçek veya tüzel kişi olabileceği gibi maden ruhsatı olan kamu tüzel kişisi de olabilmektedir.<sup>373</sup> Burada rödovans sözleşmesi açısından önemli nokta, maden sahasında ruhsat sahibi madeni hiç işletmeden işletme hakkını rödovansçıya devretmiş ise Maden Kanunu m. Ek 7 hükmü<sup>374</sup> uyarınca İşK. ile iş sağlığı ve güvenliği açısından rödovansçı sorumlu olmaktadır. Ancak, ruhsat sahibi maden işletme ruhsatını ruhsatçıya rödovans

<sup>370</sup> Senyen Kaplan, a. g. e. , s. 32.

<sup>371</sup> Y.9.HD., T.19.03.2014, E.2014/7628, K.2014/935, [https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/\(15.07.2018\)](https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/(15.07.2018)).

<sup>372</sup> ILO, C176 - *Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176): Convention concerning Safety and Health in Mines*, 22 June 1995, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C176,\(10.05.2018\)](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176,(10.05.2018)).

<sup>373</sup> Öztoprak, a. .g. e. , s. 46.

<sup>374</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu'nun EK 7. maddesinde, ".....Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahaslarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunundan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmaz." şeklinde konu düzenlenmiştir.

sözleşmesi ile devretmeden önce işletmiş ve sonrasında rödovansçıya devretmişse ruhsat sahibi rödovansçı ile işçiler açısından İşK. ile iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumludur. Ruhsat sahibinin sorumluluğu iki yıl ile sınırlıdır.<sup>375</sup> Dolayısıyla, maden işçileri açısından işveren, bazı durumlarda rödovansçı, bazı durumlarda maden ruhsat sahibi, bazı durumlarda hem ruhsat sahibi hem de rödovansçıdır.

Maden işverenin sadece bir maden ocağının işvereni olması şart değildir. Maden işverenin birden çok maden ocağına işveren olması da mümkündür.<sup>376</sup> Zira, bir maden ruhsat sahasında bulunan maden ocaklarını tek bir kişinin işletilmesi mümkündür. Bu durumda, maden sahasında bulunan maden ocaklarının işvereni tek bir kişi olacaktır.

#### 6.4.3. Madenlerde İşveren Vekili

Zaman içinde bilim ve teknolojide yaşanan gelişmeler dolayısıyla işyerleri daha kompleks bir yapıya bürünmüştür.<sup>377</sup> İşletmelerin, birçok işçi çalıştırması ve işyerlerinde üretimin karmaşık bir hal alması sonucu işletme yönetiminde donanım ve uzmanlığın zorunlu hale gelmesi veya işverenin tüzel kişi olması, bu nedenle doğrudan işyerini yönetemeyecek konumda olması vb nedenlerle işin yönetiminin kısmen veya tamamen bu konuda yetkili kılınmış kişilere bırakılması çalışma yaşamında sık karşılaşılan bir durum olmuştur.<sup>378</sup> Bu sebeplerle ihtiyaç duyulan işverenin işçisi niteliğindeki bu kişilere işveren vekili adı verilmektedir.<sup>379</sup> İşyerlerinde serbest piyasa koşullarının da etkisiyle işverenlerin iş, işletme ya da işyerinde kullandıkları yetki ve sorumluluklarının bir kısmını işveren vekillerine devretmesi gerekebilmektedir.<sup>380</sup> İşveren vekilinin işveren adına hareket etmek ve işyeri ve işletmenin yönetiminde görev almak üzere iki temel özelliği vardır.<sup>381</sup>

<sup>375</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 90.

<sup>376</sup> Talip Aras, "İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik", *TBB Dergisi*, S. 119, (2015), s. 439.

<sup>377</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 243.

<sup>378</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 197.

<sup>379</sup> Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 26.

<sup>380</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 87; Süzek, *İş Hukuku*, ss. 197-198; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 61-62.

<sup>381</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 81; Kılıçoğlu, İlayda Kılıçoğlu Ada, a. g. e. , s. 49; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 43-44; Lütfi İnciroğlu, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, 2015, ss. 25-26; Aydın Başbuğ, "İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları", *Kamu İş*, C.7, S. 3, (2004), ss. 3-4.

İşKm.2 hükmüne göre; "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." tanımı yapılmıştır. İşK.m.2. hükmünde işveren vekilinin işte, işyerinde işveren adına hareket ettiği, işin, işletmenin, işyerinin yönetiminde görev aldığı düzenlenmiştir. İşK. dışında, DİK m. 2, 5510 sayılı SSGSSK m. 12/2 ve 6356 sayılı STİSK m. 2 hükmünde de işveren vekili düzenlenmiştir. 6356 sayılı STİSK m. 2/1-e hükmüne göre işveren vekili, "İşveren adına işletmenin bütünü yöneten kişi" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, STİSK işveren vekili olmak için *işletmenin bütünü yönetme* şartını aramıştır. Dolayısıyla, işletmenin bir bölümünü ya da işyerinin bir bölümünü veya bütünü yöneten kişiler işveren vekili değil, işçi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu kişiler işveren sendikalarına değil işçi sendikalarına üye olabilecektir.<sup>382</sup> Ayrıca, 6331 sayılı İSGK m. 3/2 hükmünde açıkça işveren vekili tanımı yapılmamakla birlikte İşK. bünyesinde yapılan tanım benimsenmiştir.

İşveren vekili kendisine yüklenen sorumluluklar kapsamında işveren gibi kabul edilen bir iş hukuku süjesidir.<sup>383</sup> Zira, işveren vekili kendi adına değil, işveren adına hareket eden ve bu doğrultuda yetkilendirilen bir kişidir.<sup>384</sup> Ancak, bu şekilde yetkilendirilen işveren vekilinin gerekli bilgi, donanım ve ehliyete de sahip olması oldukça önemlidir. Aksi halde işveren sırf kendisine yüklenen yükümlülüklerden kaçmak adına formaliteden işveren vekili atamış olacaktır.<sup>385</sup>

İşveren vekilinin, işvereni temsil yetkisi ile işverence yetkilendirilmesi de mümkündür.<sup>386</sup> Bu temsil yetkisinin, kaynağı bir vekalet sözleşmesi, bir şirket sözleşmesi veya statü hukuku ile ilgili bir düzenleme olabilir. Ancak, bu temsil yetkisi genellikle bir iş sözleşmesine dayanmaktadır.<sup>387</sup>

---

<sup>382</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 199.

<sup>383</sup> Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, ss. 11-12; Akyiğit, a. g. e. , s.71; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 61-62.

<sup>384</sup> Yusuf Alper, İlknur Kılıç, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 3. b., Bursa: Dora Yayıncılık, Eylül 2017, s.12.

<sup>385</sup> Recep Güner, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren Vekili Kimdir? İşveren Vekilinin Sorumlulukları Nelerdir?", *Çözüm ISMMO*, Y. 25, S. 129, (Mayıs-Haziran 2015).s. 170.

<sup>386</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 44.

<sup>387</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.198.

Yargıtay'a göre işveren vekilinin işverenle yapmış olduğu iş sözleşmesine uygun çalışması gerekmektedir. Bunun yanında, Yargıtay, iş sözleşmesi uyarınca işyerinde işveren vekili olarak yetkilendirilen kişi ile işveren arasında işçi-işveren ilişkisinin bulunduğunu kabul etmiştir.<sup>388</sup> Bu nedenle işveren vekili, işçilere karşı işveren adına hareket ederken, işverene karşı da işçi konumundadır. Dolayısıyla işveren vekilinin iki farklı görünüm şekli ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda akdedilen iş sözleşmesi nedeniyle işveren vekilinin üstlendiği yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda işverene karşı bir sorumluluğu ortaya çıkmaktadır.<sup>389</sup>

Madencilik faaliyetleri açısından da işveren vekili olarak maden mühendisleri görev ifa etmektedir. Maden mühendisleri kamu sektörü dışında madencilik sektöründe, madencilik faaliyetini yürüten proje mühendisi, tesis müdürü, vardiya mühendisi, hammadde mühendisi, nezaretçi vb pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Maden mühendislerinin görev yetki ve sorumluluklarının kapsamı İşK. hükümleri çerçevesinde tayin edilmektedir. Maden mühendisleri daimi nezaretçi olarak görevlendirildiğinde "daimi nezaretçilik" iş sözleşmesi hazırlanmaktadır. Maden mühendisi iş sağlığı ve iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirildiğinde de bu görevin kapsamı iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesi ile belirlenmektedir. Yetkili kılınmış tüzel kişide çalışan maden mühendisleri de İşK. uyarınca iş sözleşmesi ile ya da serbest meslek mensubu olarak çalıştırılmaktadır.<sup>390</sup> Ayrıca, işveren vekilinin sorumluluğu işveren adına hareket etmesini sağlayan yönetim hakkı kapsamındaki görev ve yeki alanına giren konularla sınırlıdır.<sup>391</sup> Örneğin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak yetkili kılınan mühendis, işçilere ücret veya kıdem tazminatının ödenmemesi dolayısıyla sorumlu tutulamayacaktır. Ancak, mühendis iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamışsa bu halde sorumlu olacaktır.<sup>392</sup>

---

<sup>388</sup> Y.9.HD, T.15.04.2010, E.2010/9005, K.2010/10525, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (02.03.2018).

<sup>389</sup> Önal Kemal Evren, *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı*, 6. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Haziran 2010, ss. 27-28; Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.96.

<sup>390</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 211.

<sup>391</sup> Akyiğit, a. g. e. , ss. 69-70; Ayşen Altıntepe, *Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı*, (Doktora Tezi), İstanbul: T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, Ocak 2014, s. 160.

<sup>392</sup> Süzek, *İş Hukuku*, ss. 201-202.



#### 6.4.4. Daimi Nezaretçi

Ülkemizde madencilik ve inşaat sektörlerinde, diğer sektörlerle nazaran iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelme olasılığı daha yüksektir.<sup>393</sup> Bu nedenle madencilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin uygulanabilmesi için, nezaretçi istihdamı büyük önem taşımıştır. Nezaretçi, 3213 sayılı Maden Kanunu m. 31 hükmünde teknik nezaretçi ve daimi nezaretçi olarak düzenlenmekteydi. Ancak, 6592 sayılı Kanunla yapılan değişik 3213 sayılı Maden Kanunu m. 31 hükmünde<sup>394</sup> yapılan düzenleme ile maden mühendislerinin görevlendirilmesi açısından teknik nezaretçi kavramı kaldırılarak sadece daimi nezaretçi kavramı bırakılmıştır. Bu şekilde 3213 sayılı Maden Kanunu m. 31 hükmünde, "daimi nezaretçi ve teknik eleman" başlığı altında maden ruhsat sahası işletme faaliyetlerinin yürütmesi için en az bir maden mühendisinin daimi nezaretçi olarak atanması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Daimi nezaretçiler,<sup>395</sup> işletmelerin teknik işleyişini ve emniyetini sağlamak üzere yetkilidirler. Ayrıca daimi nezaretçilerin madencilik faaliyeti için hazırlanan projeye uygun şekilde çalışma, proje değişikliklerini hazırlama ve işverene sunma, madenin zayi olmasını ve madenin çevreye zarar vermesini engelleme gibi çeşitli sorumlulukları da bulunmaktadır.<sup>396</sup> Bunun yanında mühendislerin madende işçiler için tehlikeli bir durum olması halinde örneğin göçük riskini işverene bildirme yükümlülüğü de bulunmaktadır.<sup>397</sup>

---

<sup>393</sup> Gaye Baycık, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *AÜHF*, C. 60, S. 2, (2011) s. 230.

<sup>394</sup> 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 31. maddesine göre, "Kaynak tuzlaları hariç olmak üzere maden ruhsat sahaslarındaki işletme faaliyetleri, maden mühendisi nezaretinde yapılır. Maden ruhsat sahaslarındaki işletme faaliyetlerinde asgari bir maden mühendisi daimi olmak üzere, işletme tekniği, büyüklüğü ve yapısal durumu göz önüne alınarak diğer meslek disiplinlerinden mühendis istihdam edilmesi zorunludur. Daimi nezaretçi ile vardiyalı çalışan işletmelerde işletmenin büyüklüğü ve niteliği esas alınarak her vardiyada zorunlu olarak istihdam edilecek maden mühendisi ve görevlendirilecek diğer mühendislerin görev, yetki ve sorumlulukları, atanma usul ve esasları, eğitimi, çalışma usul ve esasları Bakanlıkça yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir. Birinci fıkrada belirtilen istihdam şartlarını sağlamadan maden işletme faaliyetinde bulunması hâlinde 30.000 TL idari para cezası uygulanarak maden işletme faaliyetleri durdurulur. İstihdam şartlarının sağlanması hâlinde faaliyete izin verilir". T. C. Resmi Gazete, Sayı: 30187, 21 Eylül 2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/09/20170921-1.htm>, (10.05.2018).

<sup>395</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 29; Daimi nezaretçi işletmede daimi olarak görevlendirilmektedir. Bunun yanında daimi nezaretçilerin maden mühendisleri arasından görevlendirilmesi gerekmektedir.

<sup>396</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 211.

<sup>397</sup> Efe Karacaoğlu, *Maden Sektöründe Çalışan Katılımının Uygunsuzluk Bildirimleri Açısından İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi). Ankara; T.C. ÇSGBİSGGM, 2016, s.12.

Daimi nezaretçinin atanma şekli ve çalışma usulünün nasıl olacağı tartışmalı bir konudur.<sup>398</sup> Maden sahasının denetlemesi ve kontrol altına alınması açısından daimi nezaretçinin ruhsat sahibi tarafından atanması ve ücretinin de ruhsat sahibi tarafından ödenmesi gerekmektedir. Ancak, uygulamada rödovanslı bazı maden sahalarında daimi nezaretçinin maaş bordrosunda işveren ruhsat sahibi olarak gözükmektedir, daimi nezaretçinin maaşını rödovansçı ödemektedir. Uygulamada daimi nezaretçinin ücretini rödovansçıdan alıyor olması daimi nezaretçinin bağımsız bir şekilde denetim ve kontrol yapmasına engel olmaktadır.<sup>399</sup> Ancak, maden mühendislerinin iş hukuku açısından yetki ve sorumlulukları dolayısıyla işveren vekili olarak kabul edilmeleri mümkündür. Zira maden mühendisleri maden ocaklarında işçiye işle ilgili talimatlar vererek iş organizasyonunu yapmaktadır. Dolayısıyla daimi nezaretçiler, yetki ve sorumlulukları açısından işveren gibi hareket etmektedir.<sup>400</sup> Bu bağlamda, maden mühendisleri, İşKm.2/1 uyarınca işverene bağımlı olmakla birlikte, işveren vekili sıfatıyla işveren gibi hareket etmektedir. Yargıtay da madenlerde denetim ve kontrol görevi ile görevlendirilen mühendisleri işveren vekili olarak kabul etmiş ve sorumluluk yüklemiştir.<sup>401</sup>

#### 6.4.5. İşyeri

İşyeri, İşK.m.2/1'e göre; "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek için işçilerin bir arada örgütlendiği birimler ile maddi olan ve maddi olmayan tüm unsurlar" olarak tanımlanmıştır. İşyerine bağlı yerler, eklentiler, araçlar ve diğer birimler işyerinden sayılmaktadır (İşK.m.2/III). Bu bağlamda işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan organize edilmiş bir yapıdır.<sup>402</sup> İşyerinin varlığı için bir amaç<sup>403</sup>

<sup>398</sup> Hüseyin Amiklioğlu, *Rödovans Sözleşmesi* 1. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2016, s. 170.

<sup>399</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 93.

<sup>400</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 215.

<sup>401</sup> Y.12.CD, T.01.04.2014, E.2013/15723, K.2014/8070, <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/380367/yargitay-12-ceza-dairesi-e-2013-15723-k-2014-8070/?v=list&aranan=maden>, (23.07.2018).

<sup>402</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 243; Akyiğit, a. g. e. , ss. 62-63; Sarper Süzek, "İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C.15, Özel Sayı 2013, (Basım Yılı: 2014) s. 313.

<sup>403</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 45; Kurt, Koç, a. g. e. , s.222; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 63; Sevgi Başak Yeşil, *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyeri Devri*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, 2009, s. 4.

doğrultusunda aynı yönetim altında örgütlü olarak üretim yapılması gerekmektedir. İşyerinde, mal ve hizmet üretmek temel amaçtır.<sup>404</sup> Bundan dolayı işyeri işletmeden farklıdır. İşletmede iktisadi amaç esas alınırken, işyeri teknik amaçla hareket etmektedir.<sup>405</sup> Bir işyerinde maddi unsurların yanında maddi olmayan unsurların da bulunması mümkündür.<sup>406</sup> İşyerinde bulunan makineler, malzemeler, araç ve gereçler maddi unsuru oluştururken, marka, patent alacak ve haklar da maddi olmayan unsurdur. Ancak, iş hukuku açısından işyerinden bahsedebilmek için maddi unsur, maddi olmayan unsur ile birlikte emek unsurunun da bulunması gerekmektedir. Ayrıca, işyerinin mutlaka açık bir alanda bulunması gerekli olmayıp, işyerinin yerin altında bulunması da mümkündür. Bu bağlamda maden ocakları yer altında bulunan işyerlerine bir örnektir.<sup>407</sup>

İşyeri 6331 sayılı İSGK m. 3 hükmünde de benzer şekilde düzenlenmiştir. 5510 sayılı SSGSSK m. 12. uyarınca sigortalıların maddi olan ve maddi olmayan unsurlar dahilinde çalıştıkları yer işyeri olarak kabul edilmiştir. Maden işyeri, 176 sayılı ILO Sözleşmesi'nde tanımlanmıştır. Sözleşme uyarınca yer altında ve yer üstünde gaz ve petrol hariç zeminin mekanik bozulmasını içeren minerallerin incelenmesi, gaz ve petrol hariç minerallerin çıkartılması, çıkartılmış minerallerin özellikle kırılması, öğütülmesi, yoğunlaştırılması veya yıkanması suretiyle hazırlanması ve tüm bu faaliyetlerle ilgili kullanılan her türlü makine, ekipman, aksesuar, tesis, bina ve mühendislik yapısının tamamıdır.<sup>408</sup> Maden işyeri, işçilerin çalıştıkları yer altı ve yer üstü maden çıkarma işleriyle yardımcı işlerin yapıldığı bütün birimleri kapsamaktadır. Maden sahasında bulunan tesisler, binalar, işçilere tahsis edilen barınma ve yıkanma yerleri, hafriyat dökme alanları, atıkların biriktirildiği sahalar işyerini oluşturmaktadır.<sup>409</sup>

---

<sup>404</sup> Senyen Kaplan, a. g. e. , s.40; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 116; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 47.

<sup>405</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , ss. 38-30; Akyiğit, a. g. e. , s. 63; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 65-66.

<sup>406</sup> Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, s. 2263; Süzek, "İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", s. 313.

<sup>407</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s.44.

<sup>408</sup> ILO, *C176 - Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176): Convention concerning Safety and Health in Mines*, 22 June 1995, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C176,\(10.05.2018\)](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C176,(10.05.2018)).

<sup>409</sup> Baycık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, ss. 26-27.

#### 6.4.5.1. Maden İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı

Yer altı kaynakları olan kömür, petrol, doğalgaz gibi kaynakların çıkartılmasında ve bu amaçla kurulan tesislerin işletilmesinin bir takım çevresel etkiler bulunmaktadır.<sup>410</sup> Bu nedenle, yetkili mahalli idareye işyeri açma ve çalışma ruhsatı başvurusunda bulunacak ilgililerin daha önceden yer altı madenciliği projesi, işletme ruhsatı ve Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) raporu<sup>411</sup> almış olmaları gerekmektedir. Bu kapsamda ilgililerin ÇED raporu ile ilgili olarak ÇED Yönetmeliklerinde yer alan koşulları sağlamaları gerekmektedir. Bahse konu madencilik faaliyeti açısından ÇED Yönetmeliklerinin uygulanıp uygulanmayacağı da yürütülen faaliyetin niteliği ve büyüklüğüne göre belirlenmektedir. İşletme ÇED raporu almışsa, başvuru sahibine, başvuru belgelerinin gönderilmesi üzerine işyeri açma ve işletme iznini verilmektedir. Bu sürecin en sonunda ise, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Teftiş Kurulu ve Maden Kanunu m. 29 hükmü uyarınca MİGEM gerekli koşulların sağlanıp sağlanmadığını teftiş etmektedir. Bunun üzerine gerekli değerlendirmeleri yapmaktadır.<sup>412</sup>

#### 6.4.5.2. Maden İşyerinin Devri

İşyerinin veya bir bölümünün başka bir işverene devri durumunda, mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla devralana geçmektedir. (İşK. m. 6), Bu bağlamda iş sözleşmeleri, devreden işverenden devralan işverene kendiliğinden<sup>413</sup> tüm hak ve

---

<sup>410</sup>Ali Parlar, Muzaffer Hatipoğlu, *Cezai ve Hukuki Sorumluluk Boyutlarıyla Çevre Hukuku*, 1.b., Ankara: Adalet Yayınevi, Ağustos 2010, ss. 12-13.

<sup>411</sup> Abdurrahman Saygılı, *Çevre Hukuku Açısından Çevresel Etki Değerlendirmesi*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Çevre Hukuku) Anabilim Dalı, 2007, s. 6; ÇED, çevreyi kısa vadede veya uzun vadede etkileyebilecek ya da etkilemesi muhtemel bir faaliyetin icra edilebilmesi için, faaliyet sahibinin, temsilcisinin yetkili idareye başvurusu ile başlatılan ve söz konusu faaliyetin çevresel etkilerinin uzmanlarca incelendiği bir yöntemdir. Bu şekilde çevreyi olumsuz etkileyebilecek faktörler belirlenmektedir. Yapılan tetkik sonucu faaliyetin evreye zarar vermeyen, hukuken ve çevresel açıdan kabul edilebilir bir düzeyde olması için alternatif çözümler bir raporla belirlenmektedir. Rapor hazırlanırken başvuru sahibi ve idare dışında bölge halkının, sivil toplum kuruluşların, diğer ilgililerin ve üçüncü tarafların da yazılı ya da sözlü görüşlerine de başvurulmaktadır. Yetkili idare, faaliyet hakkında olumlu ya da olumsuz görüş bildirmektedir Bu idari işlemten sonra da söz konusu faaliyet izlenip denetlenmektedir ve ihlal olması durumunda yaptırım gündeme gelmektedir.

<sup>412</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 62.

<sup>413</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s.272; Ocak, a. g. e. , s. 1669; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s.121; Çil, a. g. e. , s.224.

borçları kapsayarak geçmektedir. Bu nedenle, devir tarihinden önce doğmuş olan ve devir tarihi itibarıyla ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu tutulmaktadır. Ancak, eski işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Devreden işveren, bilhassa devir tarihine kadar doğmuş, ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretleri gibi işçi alacaklarından dolayı sorumluluk altındadır.<sup>414</sup> Ayrıca, işyeri devredilmeden önce işyerinde çalışan işçilerin sözleşmesi son bulmuş ve daha sonra işe işçi alınmışsa, devreden işveren döneminde doğan işçi alacaklarından ve geçirilen hizmet sürelerinden devralan işveren hileli bir davranış söz konusu olmadıkça sorumlu olmayacaktır.<sup>415</sup> Ancak, Yargıtay, devreden işveren işçisinin işyeri devrinden önce iş akdi feshedilmesine rağmen, bu işçinin alacakları bakımından devralan işvereni de müteselsilen sorumlu tutulması gerektiğine hükmetmiştir.<sup>416</sup> Bu bağlamda, İşK.m.6 hükmü uyarınca rödovans sözleşmesiyle maden işletme hakkının rödovansçıya devredilmesi durumunda bu devir madende çalışan işçileri etkilememektedir. Dolayısıyla işçilerin iş sözleşmesi bu gerekçeyle feshedilemeyecektir. Aynı şekilde işçi de bu devir dolayısıyla iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.<sup>417</sup> Bu nedenle, Yargıtay, işyeri devri dolayısıyla işverenin işçilerin sözleşmesini feshetmesi durumunda yapılan feshi haksız fesih olarak kabul etmiştir.<sup>418</sup> Dolayısıyla, işçinin iradesi dışında gerçekleşen işyeri devri sebebiyle işçinin işini kaybetmemesi gerektiği ve işyerindeki işverenlik sıfatının değişmesinin işçiyi etkilemeyeceği anlayışı kabul görmüştür.<sup>419</sup>

---

<sup>414</sup> Poyraz, a. g. e. , ss. 24-25; Tunçomağ, Centel a. g. e. , ss. 67-68; Muhittin Astarlı, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", *Çalışma ve Toplum*, C. 36, S. 1. (2013) ss. 82-83.

<sup>415</sup> Süzek, "İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", s.317.

<sup>416</sup> Y9.HD, T. 03.04.2008, E.2007/15619, K. 2008/7304 [https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2007-15619-k-2008-7304-t-03-04-2008-isyerinin-devri/382121/\(15.12.2018\)](https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2007-15619-k-2008-7304-t-03-04-2008-isyerinin-devri/382121/(15.12.2018)).

<sup>417</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 84.

<sup>418</sup> Y.9.HD, T.03.12.2015, E.2015/23270, K. 2015/34215, [https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasilstemci Web/ \(15.07.2018\)](https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasilstemciWeb/(15.07.2018)).

<sup>419</sup> Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S.ayı 2013, (Basım Yılı: 2014), s.150; Mustafa Alp "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, Özel Sayı, (2007), ss. 193-094.

## 9. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİ

Rödovans, hak sahibinin bir sözleşme ile maden ruhsat sahasının özel veya tüzel bir kişiye bir süreliğine bir bedel karşılığında tahsis edilmesidir.<sup>420</sup> Bu şekilde, maden ruhsat sahibi, işletme döneminde işletme iznini bir başkasına devretmektedir.<sup>421</sup>

### 9.1. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Rödovans kelimesi menşei itibarıyla, Fransızca kökenli (*rödovance*) bir kelimedir. Türkçe karşılığına baktığımızda ise, üretim payı anlamına gelmektedir.<sup>422</sup> Mevzuatımızda rödovans sözleşmesi, Madencilik Faaliyetlerini Uygulama Yönetmeliği'nin Tanımlar ve Kısaltmalar başlıklı 4. maddesinde ruhsat sahibinin tasarruf hakkı çerçevesinde maden işletme hakkının tamamını ya da bir bölümünü üçüncü kişilere devrettiği sözleşmedir.

### 9.2. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Rödovans uygulamasının ne zaman başladığı tam olarak bilinmemektedir. Ancak, 15.06.1985 tarihinde 3213 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girdikten sonra önemli gelişmeler olmuş ve rödovans uygulamasında kayda değer bir artış olmuştur. Rödovans ile özel sektör elinde tuttuğu maden sahalarının tamamını ya da maden sahasının bir bölümünün işletmesini özel şahıs ya da firmalara bırakma yoluna gitmiştir. Rödovans, özel sektör açısından önemli gelirler yaratmıştır. Aynı şekilde kamu kesimi de rödovans sözleşmesini tercih etmiş ve önemli gelirler elde etmiştir. Böylece, özelleştirme<sup>423</sup> ve

---

<sup>420</sup> Gaye Baycık, "Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *Sarper Süzek'e Armağan*, C. II, (Ekim 2011), s. 1895; Kenan Akbulut, "Yatırım Teşvik Belgesi İle Rödovans Sözleşmesine Bağlı Yatırımlarda İndirimli Kurumlar Vergisi Uygulaması", *Çözüm, ISMMO*, Y. 16, S. 137, (Eylül-Ekim 2016), s.285.

<sup>421</sup> Müge Erekmekci, Gizem Süleymanoğlu, "Rödovans Sözleşmesi", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 90, S. 1, (2016), S. 137; Öztoprak, a. g. e. , s.109; M. Seyyid Yelek, "Madencilik Sektöründeki Özelleştirme ve İş Kazaları Üzerindeki Etkisi", *Social Sciences Studies Journal*, Vol 3, Issue 6, (2017), s. 1100.

<sup>422</sup> Baycık "Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", s. 1895; Ömer Günay, a. g. e. , s. 175.

<sup>423</sup> Çal, a. g. e. , s. 74; Özelleştirme, yetkili kamu makamının, bir etkinliği ruhsat almak suretiyle izin alan özel girişimci eliyle yürütülmesidir. Ancak ruhsat verilmesi uygulaması çok yaygın olduğundan, sadece ruhsat veriliyor olması özelleştirme için yeterli değildir. Özelleştirme rekabet koşullarına uygun olarak faaliyetlerin yürütülmesini öngörür ve hukuksal tekel oluşmasını engellemeyi amaçlar.

taşeronlaşmada önemli bir artış yaşanmıştır.<sup>424</sup> Bunun yanında rödovans sözleşmesinin ortaya çıkmasında maden ruhsatlarının parsellere bölünmesi düşüncesi de etkili olmuştur. Bu amaç doğrultusunda maden ruhsatlarının bölünmemesi yasağı aşılma istenmiştir.<sup>425</sup> Maden Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik'in 32. maddesinin son fıkrasında 1990 yılında bir değişiklik yapılarak, üçüncü kişi ve kuruluşların ruhsat sahipleri ile yapmış oldukları rödovans sözleşmeleri uyarınca ruhsat sahasında faaliyete başlayabilmeleri için ETKB'nin iznini aranmıştır. Ruhsat sahiplerinin de bir ay içinde maden dairesine bildirerek uygun görüş alma şartı getirilmiştir. Bu değişiklik ile rödovans yönetmelik düzeyinde de olsa tanınmıştır.<sup>426</sup> Yapılan bu düzenleme ile birlikte rödovans sözleşmesinin varlığı için ETKB'nin izni yeterli görülmüş ve herhangi bir şekil şartı aranmamıştır. Dolayısıyla, rödovans sözleşmesi açısından maden ruhsatının devri taahhüt edilmişse şekil serbestisi kabul edilmiştir. Bu bağlamda rödovans sözleşmesinin yazılı yapılması ya da noter tarafından düzenlenmesi mümkün hale gelmiştir.<sup>427</sup> 2015 yılına gelindiğinde 6592 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile 3213 sayılı Maden Kanunu'nun EK7 maddesine eklenen hüküm uyarınca yer altı kömür ocağı işletmelerinde ruhsat sahibi olan özel hukuk kişisinin bir başka özel hukuk kişisi ile rödovans sözleşmesi yapması yasaklanmıştır. Bir başka ifadeyle, 2015 yılı itibarıyla istisnai olarak sadece yer altı maden ocaklarında rödovans sözleşmesinin iki tarafının da özel hukuk kişisi olması yasaklanmıştır.<sup>428</sup>

### 9.3. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN TARAF LARI

Rödovans sözleşmesinde ruhsat sahibi ve rödovansçı olmak üzere iki taraf bulunmaktadır.<sup>429</sup> Rödovans sözleşmesinde, ruhsat sahibinin diğer adı, işletme sahibi, rödovansçının da diğer adı işletendir.<sup>430</sup> Bu sözleşmede ruhsat sahibi, madeni işletmek

---

<sup>424</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 175.

<sup>425</sup> Mustafa Topaloğlu, "Rödovans Sözleşmesi Hukuksal Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Türkiye 17 Uluslararası Madencilik Kongresi ve Sergisi-TUMAKS*, (2001), s. 249; Yelek , a. g. e. , s. 1100.

<sup>426</sup> Baycık, "Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", s. 1897; Osman Güven Çankaya, "Rödovans Alt İşverenlik Sözleşmesi midir?", *Kamu-İş*, C. 13, S. 3, (2014). s. 3.

<sup>427</sup> Erekmekçi, Süleymanoğlu, a. g. e. , s. 136.

<sup>428</sup> Öztoprak, a. g. e. , ss. 46-47.

<sup>429</sup> Amiklioğlu, *Rödovans Sözleşmesi*, s.174; Baycık, "Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", s. 1895.

<sup>430</sup> Erdoğan, a. g. e. , ss. 166-167.

isteyen rödovansçıya maden işletme iznini devretmektedir. Rödovansçı da bunun karşılığında, rödovans bedeli denen bir bedeli ruhsat sahibine vermektedir. Bu nedenle, rödovans maden ruhsat kârının hak sahibi tarafından madeni işletmek isteyen kişilere belli bir süre ile sınırlı olarak tahsisidir. Tahsis dolayısıyla ton başına elde edilen hasılat ise, kira geliri olarak adlandırılmaktadır.<sup>431</sup>

Sözleşme taraflara bazı yükümlülükler de yüklemektedir. Bu kapsamda ruhsat sahibinin, maden sahasında rödovansçının madeni işletebilmesi için gerekli koşulları sağlaması gerekmektedir. Rödovansçının da maden sahasını taahhüt ettiği şekilde işletmesi gerekmektedir.<sup>432</sup> Bu şekilde rödovansçı maden sahasında ocak, kuyu ve galeriler açabilmekte ve sondaj vurabilmektedir.<sup>433</sup> Ancak, maden ruhsat sahaslarının bölünmezliği ilkesi rödovans yoluyla çoğu zaman taraflarca aşılmak istenmiştir.<sup>434</sup>

#### 9.4. RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ MAHİYETİ

Mevzuatımızda rödovans sözleşmesinin hukuki dayanağı yönetmelik düzeyindedir. Rödovans sözleşmesi, Madencilik Faaliyetlerini Uygulama Yönetmeliği'nin 4. maddesi<sup>435</sup> ile mevzuatımızda düzenlenmişti. Ancak, daha sonra bu Yönetmeliği yürürlükten kaldıran Maden Yönetmeliği<sup>436</sup> 21.09.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Aynı şekilde Maden Yönetmeliği'nin 4. maddesinde<sup>437</sup> rödovans sözleşmesi düzenlenmekle birlikte aynı maddede rödovansçı da düzenlenmiştir. Bunun dışında rödovans sözleşmesine ilişkin

---

<sup>431</sup> Çankaya, a. g. e. , s. 2 ; Erekmekci, Süleymanoğlu, a. g. e. , s. 134.

<sup>432</sup> Topaloğlu, "Rödovans Sözleşmesi Hukuksal Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", s. 251.

<sup>433</sup> Akbulut, a. g. e. , s. 285.

<sup>434</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, *Soma Maden Kazasından Hareketle: Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*, Aralık 2014, s. 121 <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/soma%20rapor%2030122014.pdf>, (10.05.2018).

<sup>435</sup> Madencilik Faaliyetlerini Uygulama Yönetmeliği'nin 4. maddesinin rr) bendinde, "Rödovans sözleşmesi: Ruhsat sahaslarındaki madenlerin üretilerek değerlendirilmesi amacıyla üçüncü kişilere veya kuruluşlara tasarruf hakkı sağlamak üzere ruhsat sahasının tamamı ya da bir kısmı için ruhsat sahiplerinin bu kişilerle yapmış oldukları sözleşmeleri,..." ifade etmek üzere rödovans sözleşmesi tanımlanmıştır.

<sup>436</sup> Resmi Gazete, 21.09.2017, Sayı: 30167, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/09/20170921-1.htm>, (09.08.2018).

<sup>437</sup> Maden Yönetmeliği'nin 4. maddesinin aa) bendinde, Rödovans sözleşmesi: Ruhsat sahaslarındaki madenlerin işletilerek değerlendirilmesi amacıyla üçüncü kişilere veya kuruluşlara tasarruf hakkı sağlamak üzere ruhsat sahasının tamamı ya da bir kısmı için ruhsat sahiplerinin, bu kişilerle yapmış oldukları sözleşmeleri," ifade eder şekilde rödovans sözleşmesi düzenlenmiştir. Ayrıca, Madencilik Yönetmeliği'nin 4. maddesinin zz) bendine, " Rödovansçı: Ruhsat sahaslarındaki madenlerin üretilerek değerlendirilmesi amacıyla ruhsat sahiplerinin rödovans sözleşmesi imzaladığı gerçek ve tüzel kişiler, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların iştiraklerini," ifade eder şekilde rödovansçı düzenlenmiştir.



Maden Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmadığı gibi, TBK ve diğer başka kanunlarda da özel bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>438</sup> Röдовans sözleşmesi ruhsat haklarının devri dolayısıyla borçlandırıcı bir işlemdir.<sup>439</sup> Ancak, röдовans sözleşmesi iki tarafa da borç yüklemektedir. Bu nedenle, tam iki tarafa borç yükleyen, ivazlı, rıza-i sürekli borç doğuran, röдовansçıya kullanma ve işletme hakkı veren ve kural olarak taraflar arasında nispi nitelikte bir hak doğuran sözleşmedir.<sup>440</sup> Mevzuatımızda röдовans sözleşmeleri ile ilgili olarak taraflar arasında yaşanan uyuşmazlıklarda borçlar hukuku hükümlerine gidilmektedir.<sup>441</sup> Özellikle TBKm.71 hükmü sorumluluk açısından atfen uygulanmaktadır. Bu hüküm kapsamında madencilik faaliyetleri açısından tehlike sorumluluğu gündeme gelmektedir. Bu hükme göre, bir işletmede önemli ölçüde tehlike arz eden faaliyetlerde, işletme sahibinin hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak, işletmede bir de işletenin olması durumunda işletme sahibi ve işleten müteselsil olarak sorumlu olmaktadır.<sup>442</sup> Sorumluluk açısından bu hükme gidilmekle beraber mevzuatımızda özel olarak hukuki yönden röдовans sözleşmesi düzenlenmemiştir. Bu nedenle, röдовans sözleşmesinin hukuki mahiyeti açısından Yargıtay'ın yaklaşımı önem taşır hale gelmiştir.

## 9.5. YARGITAY'IN RÖDOVAN SÖZLEŞMESİNE BAKIŞI

Yargıtay, bir uyuşmazlıkta röдовans sözleşmesinin mahiyetini ele almıştır. Röдовans sözleşmesinin mahiyeti ile ilgili olarak, röдовans sözleşmesini ürün kirasının, başka bir ifadeyle hasılat kirasının<sup>443</sup> bir alt dalı olarak kabul etmiştir.<sup>444</sup> Maden arama ve işletme haklarının devri açısından Yargıtay röдовans sözleşmesini hukuki sebep olarak

---

<sup>438</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 75; Erekmekci, Süleymanoğlu, a. g. e. , s. 135.

<sup>439</sup> Uyumaz, Güngör, a. g. e. , s. 150.

<sup>440</sup> Amıklıoğlu, "Röдовans Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk". s. 1275.

<sup>441</sup> Mustafa Topaloğlu, "Röдовansla İşletilen Maden Sahalarının İş Güvenliği Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Türkiye 17. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak:02-04 Haziran 2010, s. 497.

<sup>442</sup> Erdoğan, a. g. e. , ss. 166-167.

<sup>443</sup> Şebnem Akipek, Erkan Küçükgüngör, *Sözleşmeler Rehberi*, 2. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2002, s. 552; Hasılat kirası sözleşmesinde kiraya veren, kira konusu şeyin kullanma hakkını kiracıya devretmekle birlikte, kira konusu şeyin işletme hakkını da vermektedir.

<sup>444</sup> Y.14.HD, T.20.02.2007 E.2007/111, K.2007/1552. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (01.27.2018).

kabul etmiştir.<sup>445</sup> Yargıtay, maden ruhsatının tescili açısından rödovans sözleşmesini yeterli görmüş ve rödovans sözleşmesi ile maden ruhsatının tescili yönünde karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.<sup>446</sup> Bu açıklamalar çerçevesinde konuyu ele aldığımızda, rödovans sözleşmesinde taraflarının yükümlülükleri açısından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Hasılat Kirası" (Ürün kirası) başlığı altında zikredilen maddeler yaşanan hukuki ihtilaflarda daha fazla uygulama alanı bulmuştur.<sup>447</sup>

Kanaatimizce Yargıtay'ın rödovans sözleşmesini ürün kirası ile benzer nitelikte görmesi kısmen yerindedir. TBK'nin 357. maddesinde düzenlendiği şekliyle ürün kirası, kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşmeyi ifade eder. Rödovansçı da maden işletme hakkını ruhsat sahibinden alıp, ürünlerin bedelini ödemektedir. Ancak, şu noktada rödovans sözleşmesini ürün kirası olarak kabul etmek yerinde değildir. Zira, rödovans sözleşmesinin kurulma sürecinde işletme izninin varlığı için, idareden ruhsat alınması gerekmektedir. Dolayısıyla rödovans sözleşmesinin bir ayağında da idari makamlar bulunmaktadır. Bu nedenle borçlar hukukunda düzenlenen hasılat/ürün kirasına ilişkin hükümlerin rödovans sözleşmesini tam anlamıyla kapsadığını söylemek de mümkün değildir.<sup>448</sup>

Yargıtay, 6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girdiği dönemde, "...Dava, 15.03.2005 başlangıç tarihli rödovans sözleşmesi uyarınca ödenmeyen 2006 ila 2010 yılları rödovans bedeli, KDV dahil 764.640,00 TL'nin avans faiziyle birlikte tahsili istemine ilişkindir. ...Taraflar arasında varlığı çekişmesiz olan 15.03.2005 tarihli sözleşme, hasılat kira sözleşmelerinin bir türü olan rödovans sözleşmesidir..."<sup>449</sup> şeklinde bir karar vermiştir.

---

<sup>445</sup> Y.11.HD. T.06.04.2000, E.1999/9412, K.2000/2692, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (02.02.2018).

<sup>446</sup> Topaloğlu, *Maden Hukuku*, s. 38.

<sup>447</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 147; Erekmekçi, Süleymanoğlu, a. g. e. , s. 137.

<sup>448</sup> Baycık, "Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", S 1898; Topaloğlu, "Rödovansla İşletilen Maden Sahalarının İş Güvenliği Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", s.497.

<sup>449</sup> Y.HGK., T.23.10.2013, E. 2013/14-215, K.2013/1487, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (20.08.2018).

Yargıtay, rödovans sözleşmesine ilişkin TB'Knin ürün/hasılat kirası ile ilgili hükümlerinin uygulanacağını kabul etmiştir. Dolayısıyla, Yargıtay 818 sayılı BK'nin yürürlükte olduğu dönemde kabul ettiği rödovans sözleşmesinin bir nevi hasılat kirası olduğuna yönelik görüşünü 6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girdiği döneminde de devam ettirmiştir.<sup>450</sup>



---

<sup>450</sup> Y.HGK, T.25.01.2012, E.2011/12203 K. 2012/824 <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=193&t=42049> (20.08.2018).

## İKİNCİ BÖLÜM

### MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İŞ HUKUKU MEVZUATIMIZDA MADEN İŞÇİLERİNİ KORUYUCU NİTELİKTE DÜZENLEMELER

Bu bölümde, ülkemizdeki madenler ve maden işçileri ile ilgili genel açıklamalar yapıldıktan sonra, maden işçilerinin çalışma koşullarını daha iyi tahlil etmek amacıyla, konu hukuki açıdan incelenmiştir. Bu doğrultuda, bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku açısından maden işçilerini koruyucu düzenlemeler kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Daha sonra, madenlerin, özellikle yer altı kömür madenlerinin işçiler açısından çok tehlikeli alanlar olması dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde durulmuştur.

Ülkemizde madencilik sektörüne genel olarak baktığımızda, madencilik sektörünün geniş bir coğrafyaya yayıldığı görülmektedir.<sup>451</sup> Ancak, sanayileşme ve teknolojiye yaşanan ilerlemeler sonucunda işyerlerinde çalışan işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili birtakım sorunlar gün yüzüne çıkmıştır.<sup>452</sup> Ülkemiz, genel olarak maden kaynakları açısından iyi bir konumdadır. Bu nedenle, ülkemizde birçok işveren ve maden işletmesi bulunmaktadır.<sup>453</sup>

Dünya geneline baktığımızda ise, ABD, Çin, Kanada, Avustralya, Rusya ve Güney Afrika gibi ülkeler önemli maden rezervleri açısından başı çeken ülkeler olmuşlardır. Ayrıca bu ülkeler, dünya maden üretimine de kayda değer bir şekilde katkıda bulunmuşlardır.<sup>454</sup>

Bu durumun ortaya çıkmasında bu ülkelerin ekonomik yapıları da önemli bir rol oynamıştır.<sup>455</sup> Özellikle, 2001 yılından itibaren, Çin, Brezilya ve Hindistan gibi ekonomik açıdan büyümekte olan ülkelerde talepte yaşanan büyüme, küresel madencilik

---

<sup>451</sup> Hamza Çeştepe vd. , *Madencilik Sektörünün Zonguldak İlindeki Yeri ve Önemi: Ekonometrik ve İstatistikî Yöntemlerle Analiz*, 1. b. , Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları, 2016, s. 8.

<sup>452</sup> H. Emrah Can, Şahin Yuvka, Sunay Beyhan, "Yer altı Madenciliğinde Risk Değerlendirme Yaklaşımlarının İncelenmesi", *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB, Aralık 2015, s. 67.

<sup>453</sup> Ercan Akyiğit, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", *Toplu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.25, S. 3-4-5-6, (Şubat-Mayıs-Kasım-Ağustos 2014), s. 26.

<sup>454</sup> Ateş, a. g. e. , s. 7.

<sup>455</sup> Çelik Tatar vd. , *Madencilik Giriş*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları, 2. b. , 2011, ss. 70-73.

endüstrisinin büyüme sürecinde önemli bir rol oynamıştır. 2008 yılında dünya ekonomisinde yaşanan dalgalanmalar, madencilik sektörünü olumsuz yönde etkilemiş, ancak, daha sonra 2009 yılı içinde ekonomide başlayan hareketlenme ve talep artışı dolayısıyla madencilik sektöründe de bir gelişim görülmüştür. Ülkemiz madenlerinin dünya madencilik sektörü içindeki yerine baktığımızda ise, bor, toryum, linyit, mermer, manyezit, nadir toprak elementleri, zeolit, trona, barit, feldspat ve sodyum sülfat gibi madenlerde ülkemiz dünya maden rezervleri içinde, önemli bir konuma gelmiştir.<sup>456</sup>

## 1. ÜLKEMİZDE KÖMÜR MADENLERİ VE MADEN İŞÇİLERİ

Türkiye'de kömür madenciliği linyit ve taş kömürü üzerinde yoğunlaşmıştır. Türkiye'nin linyit rezervleri 14,7 milyon ton iken, taş kömürü rezervleri 1,3 milyar ton kadardır. Bu rezerv hacmi ile linyit Türkiye'nin en önemli tabii enerji kaynağı olmuştur.<sup>457</sup>

Dünya genelinde endüstriyel hammadde rezervinin % 2,5'i; kömür rezervlerinden oluşmaktadır.<sup>458</sup> Kömür madeni bu nedenle dünya üzerinde en yaygın bulunan madenlerden biri olmuştur ve bu sebepten dolayı fosil enerji kaynakları içinde ilk sırada tercih edilen kaynaklardan biri olmuştur. Bu maden diğer fosil yakıtlarıyla mukayese edildiğinde daha uzun ömürlüdür. Ayrıca, fiyat açısından her zaman istikrarlı olması, nakliyesinin oldukça kolay bir şekilde yapılması, rahat bir şekilde depolanması ve kullanıcıya ucuz bir fiyat bandında ulaşması bu madenin tercih edilme sebeplerinden bir kaçıdır. Sürdürülebilir kalkınma ve güvenli enerji temini açısından kömür bu sebeplerden dolayı dünya üzerinde oldukça önemli bir konuma gelmiştir. Ayrıca kömür madeni dünya madenciliğinin gelişimi açısından da önemli katkı sağlayan madenlerden biri olmuştur.<sup>459</sup> Örneğin, Amerika Kıtası'nda bulunan Pennsylvania bölgesi zengin kömür yatakları ile anıla gelmiştir ve burada yaşayan halk da kömür madeninden istifade etmiştir. Çin de

---

<sup>456</sup> Kadir Kadiroğulları, *Madenlerin Yerüstü Tesislerindeki Gürültü Maruziyetinin Değerlendirilmesi*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2016, s. 4.

<sup>457</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, a. g. e. , s. 20.

<sup>458</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, s. 34.

<sup>459</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 39.

kömür madeninden oldukça istifade etmiş ve endüstrisinde kömürü kullanmıştır. Bu ülkelerin dışında İngiltere gibi ülkeler de kömür madenini çıkartmış ve kömürün nimetlerinden yararlanmıştır.<sup>460</sup> Türkiye ise, linyit yatakları açısından jeolojik özellikleri dolayısıyla oldukça zengin rezervlere sahiptir. Ülkemizin çeşitli bölgelerine dağılmış şekilde bulunan linyit yataklarının en bilinenleri; Elbistan (Kahramanmaraş), Soma (Manisa), Kütahya (Seyitömer, Tunçbilek ve Tavşanlı), Yatağan (Muğla), Çan (Çanakkale), Beypazarı ve Nallıhan (Ankara), Erzurum ve Amasya maden yataklarıdır. Türkiye'nin bilinen linyit rezervi (görünür + muhtemel) 13 300 000 000 tondur. Ülkemizde taş kömürü rezervleri ise, en fazla Zonguldak Kömür Havzası'nda bulunmaktadır. Bu bölgede Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK) bünyesinde, Armutçuk, Kozlu, Üzülmez, Karadon, Amasra kömür sahalarında taş kömürü üretimi yapılmaktadır.<sup>461</sup>

Zonguldak Kömür Havzası, sahip olduğu taş kömürü rezervleri, ülkemizde önemli bir istihdam sahası yaratmış ve ülkemizde geniş işçi kitlelerinin ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır. Bu nedenle devlet politikalarında da Zonguldak kömür madenleri önemli bir rol oynamıştır.<sup>462</sup> Ayrıca, Zonguldak kömür Havzası'nda özel sektör de kendini göstermiştir. Örneğin, 2014 yılı itibarıyla, ülkemizde Türkiye Taş kömürü Kurumu'nu ruhsat sahası içinde olan Armutçuk, Amasra, Kozlu sahalarında birer tane kömür sahası, Üzülmez bölgesinde yedi adet kömür sahası, Karadon bölgesinde on iki adet kömür sahası rüdevans yoluyla özel şirketlerin işletmesine verilmiştir. Havza'da özel sektör, daha ziyade rüdevans sözleşmeleri ile kendini göstermiştir.<sup>463</sup> Zonguldak Kömür Havzası'nda yakın dönemlere kadar devam eden rezerv arama çalışmalarında, 1200 m derinliğe kadar inilmiş ve toplam jeolojik rezervin 1,31 milyar ton olduğu tespit edilmiştir. Bu miktarın %39'u (yaklaşık 514 milyon ton) görünür rezerv olarak kabul görmüştür.<sup>464</sup> Zonguldak Kömür Havzası'nda<sup>465</sup> bulunan rezervler içinde, muhtemel rezervlerin %32,

---

<sup>460</sup> Güven, a. g. e. , s. 5.

<sup>461</sup> Kadiroğulları, a. g. e. , ss. 10-11.

<sup>462</sup> H. Tarık Şengül, E. Atilla Aytekin, "Devletin Zonguldak Kömür Havzası'nda İşçi Sınıfı Kimliği Üzerindeki Etkisine Dair Bazı Notlar", Yüz Karası Değil, Kömür Karası:Zonguldak, der. Atilla Barutçu, Figen Uzar Özdemir, 1. b. , İstanbul: İletişim, 2017, ss. 21-25.

<sup>463</sup> Öztoprak, a. g. e. , s. 47.

<sup>464</sup> Kadiroğulları, a. g. e. , ss. 10-11.

<sup>465</sup> Havza'da, 1986 yılından günümüze kadar yaklaşık olarak 400 milyon ton kömür çıkartılmıştır. Düzenli kayıtların tutulmaya başlandığı 1941 yılından 2014 yılı sonuna kadar 234 milyon ton taş kömürü çıkartılmıştır. Havza tarihi boyunca maksimum tüvenan üretimi 8.5 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Satılabilir kalitede maksimum taş kömürü üretimi ise, 1967 ve 1974 yıllarında yaklaşık 5 milyon ton civarında olmuştur. 1974

mümkün rezervlerin ise %28 düzeyinde olduğu düşünülmektedir. Havza'da koklaşabilir rezervler Kozlu, Üzülmöz ve Karadon bölgelerinde yer almaktadır.<sup>466</sup> Zonguldak kömür Havzası, Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra da Osmanlı Devleti'nde olduğu gibi önemini muhafaza etmiştir. Ülkemizde kömür ihtiyacını karşılamak üzere işlev gören sahaların başında gelen Zonguldak Havzası kömür yatakları dolayısıyla oldukça önemli bir konuma sahip olmuştur.<sup>467</sup> Zonguldak Kömür Havzası'nda, Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK)<sup>468</sup> taş kömürü madenciliğinde önemli bir konuma sahiptir. Derin yer altı kömür madenciliği yapılan Zonguldak Taş Kömürü Havzası'nın karmaşık jeolojik yapısı tam mekanizasyona gidilmesini engellemekte, taş kömürü üretimi büyük ölçüde insan gücüne dayalı emek-yoğun şekilde gerçekleştirilmektedir.<sup>469</sup> Ayrıca, bölgede, taş kömürü üretimi, hem bir kamu kuruluşu olan TTK, hem de özel sektör tarafından yapılmaktadır.<sup>470</sup>

Soma ise, 600 milyon ton kadar bir rezerve sahiptir. Soma'da bulunan kömür, çok kıymetlidir ve ülkemiz açısından da oldukça önem taşımaktadır.<sup>471</sup> Soma Kömür Havzası ise, ülkemizin en eski kömür havzalarından biri olup, yaklaşık 150 yıllık bir geçmişe sahiptir.<sup>472</sup> 2010'lu yıllar itibarıyla, Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TKİ) Soma'da hizmet alımı veya rödovans ile özel şirketlere ihaleye çıkmıştır. TKİ'nin 2004 yılında 8,5 milyon ton olan kömür üretimi 2012'de 2,9 milyon tona gerilemiş, aynı dönemde özel firmaların üretimi 58 bin tondan 11,7 milyon tona yükselmiştir. TKİ, emek yoğun olmayan açık ocak sistemini uygulayarak 2009'da 4 bin çalışanla 13 milyon ton üretim yaparken, özel firmalar 2013'te 15 bin çalışanla 12 milyon ton üretim yapmıştır.<sup>473</sup>

---

yılına kadar kömür üretiminde dalgalanmalar olmakla birlikte genel olarak bir artış görülmüştür. Ancak 1974 yılından itibaren kömür üretiminde bir azalma başlamıştır. 1982 yılından sonra kömür üretimi 4 milyon ton seviyesine düşmüş, 2015 yılı itibarıyla da 1 milyon ton bandına inmiştir. <http://www.taskomuru.gov.tr/index.php?page=sayfagoster&id=25> (23.07.2018),

<sup>466</sup> Çeştepe vd. , a. g. e. , s. 18.

<sup>467</sup> Öztoprak, a.g.e., s.298.

<sup>468</sup> Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) Havza'da, 11 Nisan 1983 tarihinde yayınlanan İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları'nı yeniden düzenleyen 60 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile faaliyetlere başlamıştır. Bu şekilde TTK bünyesindeki Armutçuk, Kozlu, Üzülmöz, Karadon ve Amasra Taşkömürü İşletme Müesseseleri'nde faaliyete başlamıştır.. <http://www.taskomuru.gov.tr/index.php?page=sayfagoster&id=8#>, (23.07.2018),

<sup>469</sup> Kadiroğulları, a. g. e. , s. 11.

<sup>470</sup> Çeştepe vd. ,a. g. e. , s. 19.

<sup>471</sup> Andaç, a. g. e. , s. 602.

<sup>472</sup> TMMOB, *Soma Maden Faciası TMMOB Raporu*, 1. b. , Ankara: Eylül 2014, s. 12.

<sup>473</sup> Türk Sosyal Bilimler Derneği, *İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu*, Nisan 2016, s. 13.

## 2. İŞ HUKUKU MEVZUATINDA MADEN İŞÇİLERİNİN YERİ

Ülkemizdeki kömür madenleri ve maden işçileri ile ilgili genel açıklamalar yapıldıktan sonra bu başlık altında iş hukuku mevzuatında maden işçilerine yönelik yapılan kanuni düzenlemeler ele alınmıştır.

### 2.1. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ

Maden işleri ve maden işlerinin yapıldığı işyerleri açısından 04.06.1985 tarihli 3213 sayılı Maden Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak, maden işçilerini ilgilendiren temel konular iş hukuku mevzuatında düzenlenmiştir. Maden Kanunu genel olarak iş hukukunun kapsamına giren konuları düzenlemekten imtina etmiştir. Örneğin, işçilerinin çalışma sürelerine ilişkin Maden Kanunu herhangi bir hüküm ihdas etmemiş ve bu konu iş hukuku mevzuatında düzenlenmiştir.<sup>474</sup> Bunun yanında bazı konularda, (örneğin yer altı maden ocaklarında çalışan işçilere ödenecek ücret) iş hukuku ve maden hukuku mevzuatında birbirini tamamlar düzenlemeler de getirmiştir.<sup>475</sup>

#### 2.1.1. Maden İşçileri Açısından İş Sözleşmesi

Bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesi, sübjektif ve nispi nitelikte bir sözleşmesidir.<sup>476</sup> İş sözleşmesi işçiye işçi olma vasfını kazandıran ve işçi ile işveren arasında hukuki bir bağ kuran sözleşmedir.<sup>477</sup> Bu nedenle iş sözleşmesi karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir.<sup>478</sup> İş sözleşmesinde sözleşme serbestisi ilkesi esas almaktadır.<sup>479</sup> Bu nedenle taraflar hak ve borçlarını serbestçe belirleyebilmektedir.<sup>480</sup> Dolayısıyla maden işçisi ile akdedilen iş sözleşmesinin temelinde de sözleşme serbestisi

<sup>474</sup> Akyiğit, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", s 27.

<sup>475</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 408.

<sup>476</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysel, a. g. e. , s. 78; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s.156; Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, 1. b. , İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2010, s. 81.

<sup>477</sup> Alper, Kılış, a. g. e. , s. 16; Süzek, *İş Hukuku*, 249; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 67; Sevimli, a. g. e. , s. 94; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 69.

<sup>478</sup> Sarper Süzek, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *AÜHFD*, C.56, S.4, (2007). s.214.

<sup>479</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 81; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, 1.b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, ss. 5-6.

<sup>480</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s. 18.



ilkesi yatmaktadır.<sup>481</sup> İş sözleşmesinin, "iş görme", "ücret" ve "bağımlılık" olmak üzere üç temel unsuru bulunmaktadır. İş akdinin kurulabilmesi için belli bir işin belli bir ücret karşılığında yapılması gerekmektedir.<sup>482</sup> Ancak, ücretin sözleşmede açıkça belirtilmesi bir zorunluluk değildir.<sup>483</sup> İş görme, ücret, bağımlılık unsurları maden işçileri ile maden işverenleri arasında akdedilen sözleşmelerde de sözleşmenin kurucu unsurlarıdır. Bu bağlamda, maden işçileri işverenin verdiği talimatlar çerçevesinde işverene bağımlı olarak çalışırlar. Ayrıca, maden mühendisleri de bu şekilde işçiler gibi işverene bağımlıdır.<sup>484</sup> İş sözleşmesi kural olarak belirsiz süreli bir sözleşmedir.<sup>485</sup>

4857 sayılı İşK.m.11 hükmü uyarınca, iş ilişkisi bir süreye bağlanmaksızın bir iş sözleşmesine dayanarak kurulmuş ise, akdedilen iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Taraflarca süresi belirlenmemiş ve yapılan işin niteliğinden de sözleşmenin süresinin anlaşılabilmesi durumunda akdedilen sözleşme belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilmektedir.<sup>486</sup> Konuyu maden işçileri açısından ele alırsak, bir uyuşmazlıkta, maden zenginleştirme tesisinde mevsimlik işçi olarak çalışan bir işçinin sözleşmesinin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olduğu ve buna bağlı olarak işçinin işçilik alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı tartışma konusu olmuştur. Yargıtay, "...Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli de kurulabilir. Objektif nedenlerin varlığı halinde, tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi halinde kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık işçi ve işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme iş sözleşmesi ile çalışılmışsa, iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır....."<sup>487</sup> şeklinde karar vermiştir. Bu bağlamda esaslı neden olmaksızın art arda zincirleme olarak yapılan belirli süreli sözleşmeler birleşmekte, bu

<sup>481</sup> Baycık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, s. 33.

<sup>482</sup> Poyraz, a. g. e. , s. 27; Süzek, *İş Hukuku*, ss. 477-478; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 69.

<sup>483</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 35-36; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 65.

<sup>484</sup> Ömer Günay, a. g. e. , ss. 212-216.

<sup>485</sup> Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, ss. 2-3; Süleyman Başterzi, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati" ", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014). s.423.

<sup>486</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 440; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, ss. 74-75.

<sup>487</sup> Y.9.HD., T.09.03.2011, E.2010/44831, K.2011/6363, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (18.07.2018).

nedenle akdedilen sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.<sup>488</sup> Maden işçileri ile akdedilen iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması oldukça önemlidir. Zira, maden işçilerinin iş güvencesinden yararlanabilmeleri için akdedilen iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir.<sup>489</sup> Bu nedenle, TTK 27. dönem toplu iş sözleşmesinin 1. maddesinde maden işçileri ile akdedilen iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu düzenlenmiştir.<sup>490</sup>

### **2.1.1.1. Maden İşçilerinin İş Sözleşmeden Kaynaklanan Borçları**

Maden işçisi ile işveren arasındaki iş ilişkisi iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. Bu nedenle maden işçileri sözleşmeden kaynaklanan birtakım borçlar altına girmektedir.

#### **2.1.1.1.1. İş Görme Borcu**

İşçinin iş görme borcu, TBK.m.393 hükmünde, düzenlenmiştir. Hüküm ile işçinin iş görme borcu dahilinde özen yükümlülüğünün sınırları çizilmiştir. Bu bağlamda, işin gerektirdiği, işçinin mesleki bilgisi, nitelikleri, ehliyeti ve kişisel özelliklerine göre özenle iş görme borcunun mahiyeti belirlenmektedir.<sup>491</sup> Kişisel özellikler işçinin eğitimine ve çoğu zaman beyanına göre belirlenmektedir.<sup>492</sup> İşçi, bu özelliklerine göre işyerinde ya da işverenin belirlediği yerde iş görme borcu altına girmektedir.<sup>493</sup> İşçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi gerekmektedir.<sup>494</sup> Ancak, TBK m. 395 hükmünde, "Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça" ibaresi geçmektedir. Dolayısıyla böyle bir durum yoksa, işçinin iş görme edimini yardımcısına veya üçüncü kişiye yüklemesi söz

<sup>488</sup> Sami Narter, *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*, 3. b., Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2018, s.65; Başterzi, a. g. e. , ss. 423-424; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 80.

<sup>489</sup> Aras, a. g. e. , ss.450-452; Ekonomi, a. g. e. , s. 11.

<sup>490</sup> Kamu-İş İle Genel Maden İşçileri Sendikası Arasında Türkiye Taşkömürü Kurumu İşyerleri İçin Akdedilen 27. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (1 Ocak 2017 -31 Aralık 2018), s. 1, [http://www.taskomuru.gov.tr/file/Tis/MADEN\\_IS/GMIS.27.Donem.TIS.PDF](http://www.taskomuru.gov.tr/file/Tis/MADEN_IS/GMIS.27.Donem.TIS.PDF), (10.05.2018), s. 6.

<sup>491</sup> Poyraz, a. g. e. , s. 55; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 101.

<sup>492</sup> Sabahattin Yürekli, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, (Culpa In Contrahende)", *İÜHF*, C. LXXII, S. 2 , (2014), s. 573.

<sup>493</sup> Kurt, Koç, a. g. e. , s. 26; Süzek, *İş Hukuku*, s. 251; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s.99.

<sup>494</sup> Senyen Kaplan, a. g. e. , s. 105; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 263; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s.93; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s.153; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 94-95.

konusu değildir.<sup>495</sup> Bu bağlamda maden işçilerinin de diğer işçiler gibi iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcu bulunmaktadır. Maden işçileri, yer altında veya su altında çalışma alanlarında bizzat ve fiilen iş görmekle yükümlüdürler. Maden işçileri iş görme iradesiyle işverenin egemenlik alanına girdikleri anda, maden işçilerinin iş görme borcu doğmaktadır. Bir başka ifadeyle, maden işçilerinin iş görme iradesiyle madenlerde toplanmaları ile birlikte maden işçilerinin iş görme borcu başlamaktadır.<sup>496</sup> Bunun yanında, işçi iş görmeye hazır bir şekilde beklemesine karşın kendisine iş verilmemesi durumunda geçen süre zarfında işçi iş görme borcunu yerine getirmiş sayılacaktır.<sup>497</sup> Bu bağlamda iş görme borcu kapsamında maden işçisinin yapacağı iş, yasal düzenlemelerle ve iş sözleşmesi ile belirlidir. Belirlenen iş dışında maden işçisinden başkaca bir iş yapması ya da insani olmayan çalışma koşullarında iş görmesi beklenirse, maden işçisi bu işi yapmayabilir.<sup>498</sup> Ancak maden işçisi, iş görme borcunu kötü, (özensiz) ifa ederse ya da hiç ifa etmezse, durumun ağırlığına göre tazminat, ücretinden yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı ve işten çıkartılma yaptırımlarına maruz kalacaktır.<sup>499</sup> Maden işçisinin iş görme borcunu yerine getirmemesi nedeniyle, işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi, İşK.m.25/II-h hükmünde düzenlendiği şekliyle, "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" durumunda mümkün olacaktır. Bunun yanında, işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi, iş sözleşmesinden kaynaklanan asıl edim borcunun yerine getirmemesi anlamına gelecektir ki, bu durumda, TBKm.113 ve m.396 uyarınca işçinin sorumluluğuna gidilmesi mümkündür. Zira, burada işçi, iş sözleşmesinden (hizmet sözleşmesinden) doğan işi yapma borcunu (asli ve kişisel edim) yerine getirememiş olacaktır.<sup>500</sup>

---

<sup>495</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 93.

<sup>496</sup> Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, s. 141; İş görme iradesi ile maden işçilerinin madenlerde toplanması üzerine, işçiler işverenin egemenliği altına girmiş bulunmaktadır. Bu andan itibaren işçinin iş görme borcu bir yükümlülük halini almaktadır.

<sup>497</sup> Alper, Kılış , a. g. e. , s.54.

<sup>498</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 94; Akyiğit, *İş Hukuku*, 214.

<sup>499</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.372; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 98-99.

<sup>500</sup> Ö. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*, Birinci Baskıya Ek Tıpkı Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, Eylül 2016, s.50; Fatih Bilgili, Ertan Demirkapı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. b. , Bursa: Dora Yayıncılık, Eylül 2015, s.9.

### 2.1.1.1.2. Emir ve Talimatlara Uyma Borcu

İşçinin emir ve talimatlara uyma borcu, işin yapılması, işin ve işyerinin düzeni ile ilgili olarak işverenin yönetim hakkından kaynaklanmaktadır.<sup>501</sup> Bu nedenle işçi işverenin yönetim hakkının çizmiş olduğu sınırlar çerçevesinde emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür.<sup>502</sup> Yargıtay da işçilerin işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olduğunu ve işverenin yönetim hakkının vereceği emir ve talimatlarla somutlaşacağını kabul etmiştir.<sup>503</sup> Bu bağlamda, işçi, işi bizzat işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin bağımlı süjesi olan işçi, işverenin, kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı olmayan emir ve talimatlarına uymakla ve bunları yerine getirmekle yükümlüdür.<sup>504</sup> İşçinin iş ile ilgili emir ve talimatlara uyma borcu bağımsız nitelikte değildir ve iş görme borcunun içinde yer almaktadır. Ayrıca, işçinin iş görme borcundan bağımsız olarak işverenin verdiği emir talimatlara da (örneğin, kapı kontrolü) uyması gerekir. Ancak, işin yapılmasına yönelik emir ve talimatların ihlali iş görme borcunun da ihlali anlamına gelmektedir.<sup>505</sup> Bu nedenle, işveren, iş görme borcunun yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir (İşK.m.25/II). İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve talimatların meşru bir gerekçesi olmalıdır. Örneğin, işyerinde işçilere sigara içme yasağının getirilmesinin meşru bir gerekçesi bulunmaktadır.<sup>506</sup> 4207 sayılı Kanunla<sup>507</sup> birlikte kapalı işyerlerinde sigara içilmesi yasaklanmıştır. Ayrıca, maden ocakları gibi yanma ve patlama tehlikesi olan işyerlerinde işçilerin sigara içmesi iş güvenliğini de tehlikeye düşürmektedir. Bunun yanında, işçinin emir ve talimatlara uymaması (iş görme borcunun ihlali), iş sözleşmesinden kaynaklanan asıl edim borcunun yerine getirmemesi anlamına gelecektir. Bu durumda, TBKm.113 uyarınca işçinin sorumluluğuna gidilecek ve işçinin borca aykırılığı dolayısıyla ortaya çıkan zararları gidermesi gerekecektir.

<sup>501</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s.151; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 68, Altıntepe, a. g. e. , s. 72.; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , 97.

<sup>502</sup> Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, ss. 78-80; İbrahim Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 6, (Kasım 2005), ss. 22-23; Sevimli, a. g. e. , s. 96.

<sup>503</sup> Y.9.HD, T.02.02.2009, E.2008/11542, K.2009/867, <https://www.kararara.com/yargitay/9hd/k3196.htm> (18.08.2018).

<sup>504</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 591; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 94-96.

<sup>505</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.376.

<sup>506</sup> Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s.174; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 93.

<sup>507</sup> Resmi Gazete, Sayı: 26761, 19.01.2008, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/01/20080119-1.htm> (21.12.2018).

İşçi, iş görme borcunu işverene karşı bizzat yerine getirmekle yükümlü iken, işverenin emir ve talimat verme yetkisini bizzat kullanması zorunlu değildir. İşverenin işçiden iş görme edimini bir üçüncü kişiye karşı ifa etmesini istemesi mümkündür. İşverenin bu talebi de kaynağını emir ve talimat verme yetkisinden almaktadır.<sup>508</sup> Yargıtay bir kararında, işçinin talimatlara uymaması durumunda, işçinin talimatlara uymamasının ağırlığı gözetilerek, işverenin duruma göre işçinin sözleşmesini haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedebileceğine hükmetmiştir.<sup>509</sup> Bu açıklamalar çerçevesinde maden işçilerini ele aldığımızda, maden işyerinde çalışan maden işçileri de diğer işçiler gibi işverene bağımlıdır. Aynı şekilde, maden mühendisleri de işverene bağımlı olarak çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, hem maden işçileri hem de maden mühendisleri işverenden emir ve talimat almaktadırlar. Ayrıca, maden mühendisleri ve maden işçileri arasındaki ilişkiler de işveren tarafından tesis edilmektedir.<sup>510</sup>

#### 2.1.1.1.3. Sadakat Borcu

Sadakat borcu, işçinin iş sözleşmesi süresince doğruluk ve bağlılık ilkesi kapsamında işverene sadakat göstermesidir.<sup>511</sup> Bu kapsamında işçilerin, işverenin ve işyerinin menfaatlerine uygun şekilde hareket etme yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>512</sup> İşçinin iradi olarak veya tecrübesizliği ya da ihmali ile genel davranış kurallarını ihlal etmesi durumunda, sadakat borcuna aykırılık söz konusu olacaktır.<sup>513</sup> Bu bağlamda işçinin hem işyeri içinde hem de işyeri dışında sadakat borcuna uyması gerekmektedir.<sup>514</sup>

TBKm.396 hükmüne göre; "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır..." şeklinde sadakat borcu düzenlenmiştir. Bu bağlamda işçi, sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerine uygun davranmalıdır ve işverenin güvenini kötüye kullanmamalıdır. Örneğin, işyerinde hırsızlık yapmamalıdır ya da meşru bir sebebi olmadıkça işe devamsızlık yapmaktan

<sup>508</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, 5. b., İstanbul: Beta Yayınevi, Aralık 2014, s. 256; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 97.

<sup>509</sup> Y.9.HD., T.07.04.2008, E.2008/7571, K.2007/14449, <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=14921> (02.08.2018).

<sup>510</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 216.

<sup>511</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s. 135; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s.276.

<sup>512</sup> Poyraz, a. g. e. , s. 57; Süzek, *İş Hukuku*, s.378; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 102.

<sup>513</sup> Kılıçoğlu, İlayda Kılıçoğlu Ada, a. g. e. , s. 373; Ertürk, a. g. e. , ss. 146-147.

<sup>514</sup> Fevzi Demir, Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", *Kamu İş*, C. 11, S. 1, (2009), s.2.

kaçınmalıdır. Sadakat borcunun kapsamı oldukça geniştir. Bu borç işçiye sır saklama yükümlüğünü ve işverenle rekabet etmeme borcunu da yüklemektedir. Bu kapsamda işçi menfaat karşılığında işverenin bilgilerini üçüncü kişilerle paylaştığında ya da işverenden öğrendiği bilgileri kendi çıkarları doğrultusunda kullandığında sadakat borcunu ihlal etmiş olacaktır.<sup>515</sup> Dolayısıyla sadakat borcu işçiye hem yapma yükümü hem de yapmama yükümü yüklemektedir.<sup>516</sup> İşçinin işverenin meslek sırlarını açıklamak, hırsızlık yapmak vb. davranışlarla işverenin güvenini kötüye kullanması durumunda doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları işveren için İşK.m.25/II uyarınca haklı nedenle fesih sebebidir.<sup>517</sup> Yargıtay da bir kararında, maden işletmesinde usta olarak çalışan işçinin işletmede çalıştığı süre boyunca başka bir işletmeye menfaat karşılığı, ticari sır niteliğinde bilgiler vermesinin doğruluk ve bağlılık ilkesinin ihlali anlamına geldiği ve işçinin bu davranışlarının sadakat borcuna aykırı olduğu yönünde hüküm vermiştir.<sup>518</sup>

Sadakat borcu, işçiye işverenle rekabet içine girmeme borcu da yüklemektedir. Bu bağlamda, rekabet yasağı kapsamında işçinin iş sözleşmesinin devamı müddetince işverenle rekabet içine girmemesi gerekmektedir. Ancak, iş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin rekabet borcu sona ermektedir. Bunun yanında iş sözleşmesi sonrası için işçi ile işveren arasında bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılmışsa işçinin işverenle rekabet içine girmemesi gerekmektedir.<sup>519</sup> Kural olarak, iş akdinin devamı müddetinde, asıl işten arta kalan sürelerde işçinin başkaca bir iş görmesinin engellenmesi çalışma özgürlüğünün ihlali anlamına gelmektedir. Ancak, işçi bu durumda işverenle bir rekabete girmişse sadakat borcuna aykırı davranmış olmaktadır.<sup>520</sup>

İşçinin sadakat borcu, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işverenin verdiği talimatlarına da uyma yükümlülüğünü kapsamaktadır. İşçinin işyerinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürecek her türlü davranıştan kaçınması gerekmektedir,<sup>521</sup> İşçinin kasıtlı bir davranışı ya da görevini savsaması sonucu işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi

<sup>515</sup> Nihat Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2013, ss. 2222-2223.

<sup>516</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s.219; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s.102; Ertürk, a. g. e. , s. 148.

<sup>517</sup> Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, ss. 39-40.

<sup>518</sup> Y.HGK, T.09.03.2016, E.2014/11-866, K.2016/889, , <http://karamercanhukuk.com/yargitay-karari/iscinin-sadakat-yukumlulugu-rekabet-yasagi-is-mahkemeleri-gorevlidir>, (03.08.2018).

<sup>519</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 102; Sarper Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", *İÜHF*, C. LXXII, S. 2, (2014), ss. 457-458.

<sup>520</sup> Süzek, *İş Hukuku*, ss. 378-379; Ertürk, a. g. e. , ss. 307-309.

<sup>521</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 338; Cem Baloğlu, "Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi", *Kamu-İş*, C. 14, S. 1, (2015), s. 18.

durumunda işveren, İşK.m.25/II uyarınca haklı nedenle derhal fesih yoluna gidebilmektedir. Bu kapsamda işçinin daha önceden uyarılması ya da bir zararın oluşması da şart değildir.<sup>522</sup> İşçinin kendi isteği ile işi gereği gibi yapmaması ve işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda, işyerinin mallarına veya işyerinin malı olmasa dahi, işyeri bünyesinde bulunan makinelere, tesisata ya da başka araç ve gereçlere 30 günlük ücretini aşacak şekilde hasara ve kayba uğratması durumunda işverenin İşK.m.25/II hükmü kapsamında işçinin sözleşmesini tazminat ödemeksizin feshetme hakkı doğmaktadır.<sup>523</sup> Yargıtay, işçinin 30 günlük ücretini aşacak şekilde işyerinde zarara yol açması durumunda işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini, işçinin neden olduğu 30 günlük ücretini aşan zararı derhal ödemesinin ya da ödeyecek durumda olmasının işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmayacağını ve İşveren zararı talep etmese dahi işverenin fesih hakkı bulunduğunu kabul etmiştir.<sup>524</sup>

#### **2.1.1.2. Maden İşverenin İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçları**

Maden işverenin iş sözleşmesinden doğan iş hukukunun genel prensipleri doğrultusunda şekillenen temel borçları bulunmaktadır.

##### **2.1.1.2.1. Ücret Ödeme Borcu**

Bir tanıma göre ücret, işçiye yaptığı işin karşılığı işverenin para ile yaptığı ödemeler ve para karşılığı bulunan aynı ödemelerdir.<sup>525</sup> İşçiye yaptığı işin karşılığı ödenen ücret asıl ücret iken, işçiye sağlanan diğer ödemeler de ek ücrettir. Ücret, işçiye yapılan tüm bu ödemeleri kapsamaktadır.<sup>526</sup> Diğer bir tanıma göre ücret, işçi vasfına sahip bir gerçek kişi ile, işveren sıfatını taşıyan bir gerçek kişi veya tüzel kişi arasında kurulan iş ilişkisinden kaynaklanan, işin yerine getirilmesiyle doğan para ve para ile ölçülebilen değerlerdir.<sup>527</sup>

<sup>522</sup> Ocak, a. g. e. , ss. 283-284; Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, ss. 343-344; Ertürk, a. g. e. , ss. 274-275.

<sup>523</sup> İsa Karakaş, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları* (2014), Ankara: Gurup Matbaacılık, Ocak 2015, s. 101.

<sup>524</sup> Y.9.HD. T.23.09.2008, E.2008/24526, K.2007/7215, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (10.06.2018).

<sup>525</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 106; Şahin Çil, "Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 15, (2009), S. 70.

<sup>526</sup> Narmanlıoğlu, a. g. e. , ss. 282-283; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 105-106.

<sup>527</sup> Öcal Kemal Evren, *İş Hukukunda Ücret Uygulaması*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ocak 2011, s. 21.

Buna göre ücret ödeme borcunun yükümlüsü işverendir. İşveren iş sözleşmesinin bir gereği olarak iş görme edimini yerine getiren işçiye ücret ödeme borcu altına girmektedir.<sup>528</sup> Ücret ödeme borcu işverenin asıl borcudur ve işveren için bir yükümlülüktür.<sup>529</sup> İş Kanunu'na göre, ücret, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" şeklinde hüküm altına alınmıştır (İşK.m.32/1). Ücret mevzuatımızda İşK.m.32/1'de düzenlenmiştir. Ancak, mevzuatımızda işverenin işçiye ücret ödeme borcu ile ilgili olarak birtakım özel düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, 3213 sayılı Maden Kanunu'na eklenen m. Ek 9 hükmü ile yer altı kömür madenlerinde çalışan işçilere ödenecek en düşük ücret miktarı açısından bir düzenleme getirilmiştir. Bu hüküm uyarınca, 3213 sayılı Kanun m. 2 hükmünde sayılan 4. grup madenlerden "linyit" ve "taş kömürü" çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücretin 4857 sayılı İşK.m.39 hükmü ile düzenlenen asgari ücretin iki katından az olamayan bir tutar üzerinden ödenmesi gerekmektedir. Bu açıklamalar çerçevesinde asgari ücretin ne anlama geldiğini ele almak isabetli olacaktır.

Anayasa'nın 55. maddesinin son fıkrasında, "Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur", şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca, İşK.m.39 hükmünde ve Asgari Ücret Yönetmeliğinde<sup>530</sup> de asgari ücrete yönelik hükümler vardır. Ancak, İşK. bir asgari ücret tanımı yapmamıştır. Asgari ücret tanımı Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4/d bendinde yapılmıştır. Hükme göre, "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda asgari ücret<sup>531</sup>; normal bir çalışma günü karşılığında, işçinin zorunlu ihtiyaçlarının asgari standartlarda karşılanması için işçiye ödenmesi gereken ücretin alt sınırını oluşturan ücrettir.<sup>532</sup>

---

<sup>528</sup> Süzek, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", 214; T.C. Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Daire Başkanlığı Arbuluculuk Genel Müdürlüğü, *İş Hukukunda Arbuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı*, ed. Talat Canbolat, <http://www.adb.adalet.gov.tr/ishukukundauzmanlikegitim.pdf>, s. 53.

<sup>529</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s.103; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 106.

<sup>530</sup> Resmi Gazete, Sayı: 25540, 01.08.2004, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.5454&sourceXmIsearch=&Mevzuatliski=0>, (23.12.2018).

<sup>531</sup> 2018 yılı itibarıyla işçilere ödenen. brüt asgari ücret, 2.029,50 TL olup, SGK pirimi 284, 13 TL , işsizlik sigorta pirimi 20,30 TL, gelir vergisi 106, 55 TL, asgari geçim indirimi 152,21 TL, damga vergisi 15,40 TL kesinti yapıldıktan sonra (Kesintilerin toplamı 426, 39 TL), işçilere net asgari ücret olarak 1.603,12 TL ödeme yapılmaktadır. <https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler/AsgariUcret> (07.08.2018).

<sup>532</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 407; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 108-109.



İşK.m.39/f.1 hükmü uyarınca “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.” Bu şekilde, hiçbir sınırlama olmaksızın iş akdiyle çalışan tüm işçilerin asgari ücretten yararlanacağı düzenlenmiştir.

Asgari ücret uygulaması ile sosyal nitelikli devlet çalışma barışının sağlanmasına ve koruyucu ücret politikasının hayata geçirmesine katkıda bulunmaktadır.<sup>533</sup> Bu bağlamda ülkemizde yapılan düzenlemelerle<sup>534</sup> yer altı maden ocaklarında çalışan işçilere aylık en az iki asgari ücret tutarında ücretin ödenmesi kabul görmüştür.<sup>535</sup> Ancak, işçi ile işveren arasında yapılan anlaşma ile işçinin ücretinin başka bir şekilde ödenmesi de kararlaştırılabilir. Örneğin, işverenin işçinin ücretini akort ücret olarak ödemesi de mümkündür. Bu durumda, işçinin, çıkardığı madenin ağırlığı baz alınarak işçiye bir ücret ödenmektedir.<sup>536</sup> Bu şekilde maden işçilerine ödenen ücrete "para akordu" adı verilmektedir. Bunun dışında madende çalışan işçilerin grup halinde çalışması durumunda da akort ücret uygulaması görülmektedir ki buna "grup akordu" adı verilmektedir. Örneğin, kömür madeninde çalışan işçilerin ton veya vagon adedi üzerinden yaptıkları kömür çıkarma, yükleme yahut boşaltma işlemlerinde grup akordu ücreti uygulanmaktadır.<sup>537</sup> Ancak, akort ücret verime göre belirlenen bir ücrettir ve bu da işçi için yıpratıcı olmaktadır. İşçi çıkarttığı madene göre bir ücret almaktadır ve işçi daha çok ücret kazanmak için daha çok çalışmaktadır. Ayrıca, işçinin veriminin düşük olması durumunda işçiye ödenecek ücret de düşmektedir.<sup>538</sup> Akort ücretin bir diğer olumsuz yanı da işverenden iş almaya hazır bekleyen işçiye yeterince iş verilmemesidir. BKm.411 hükmünde akort ücret ile sadece bir işverene çalışan işçiye işverenin kusuru olmaksızın iş vermemesi durumunda işçiye bu dönem için zamana göre ücret ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bunun yanında, İş K.24/2 hükmünde de bir düzenleme getirilmiştir. Buna

---

<sup>533</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 105.

<sup>534</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 408; En zor çalışma koşullarında yer altında çalışan maden işçilerine ödenecek ücretin asgari ücretin iki katından az olmayacak şekilde yapılan düzenlemeler olumludur.

<sup>535</sup> Nüvit Gerek, “Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri”, *Kamu-İş*, C. 14, S. 2, (2015), ss. 2-3.

<sup>536</sup> Canbolat, a. g. e. , s. 54; Akort ücret, parça sayısına, parçanın büyüklüğüne, uzunluğuna veya ağırlığına göre belirlenen bir ücret şeklidir.

<sup>537</sup> Dilek Dulay, *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, 2011, s. 33.

<sup>538</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s. 145; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 111.

göre, parça başına veya iş tutarı üzerinden ücretin verilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, işverenin işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş vermemesi gerektiği, bundan az iş verilmesi halinde aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmasını, aksi halde sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, maden işverenin akort ücret ile çalışan işçiye kusuru olmaksızın iş vermemesi durumunda bu dönem için işçiye zaman esasına göre ücret ödenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işçinin işverenin iş vermemesi nedeniyle yeterince iş alamaması durumunda işverenin bu dönem için işçiye aylık olarak iki asgari ücret tutarında ücret ödemesi gerekmektedir. İşçinin iş bekleyerek geçirdiği sürelerin ücreti bu ücret esas alınarak hesaplanacaktır. Bu nedenle işyerinde araç, gereç, malzeme eksikliği veya teknik nedenlerle işçiye yeterince iş verilememesi durumunda iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle işçinin mağduriyetinin giderilmesi mümkündür. Buna göre, işçi akort ücret sistemi ile çalışmakla birlikte, işçiye zaman esasına göre asgari bir ücret ödenmektedir ve en nihayetinde işçiye ödenen ücret asgari ücretin altına inmemektedir.<sup>539</sup> Ancak, yer altı kömür madenlerinde çalışan işçiler için zaman esasına göre ödenecek asgari ücretin 3213 sayılı Kanun Ekm.9 hükmünde getirilen düzenlemeye göre iki asgari ücretin (İŞK.m.39) altında olmaması gerekmektedir.

#### 2.1.1.2.2. İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyecek birçok tehlike bulunmaktadır.<sup>540</sup> Ayrıca, iş ilişkisi sürecinde işçinin kişiliğini de etkileyen birçok hadise yaşanmaktadır.<sup>541</sup> Teknolojinin de gelişmesiyle birlikte bu tehlikeler de artmıştır.<sup>542</sup> İşçilerin beden ve ruh sağlığına zarar verici birçok tehlike ortaya çıkmıştır.<sup>543</sup> Böylece iş sağlığı ve güvenliği açısından ve işin düzenlenmesi açısından işçilerin korunmasının

---

<sup>539</sup> Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, ss.193-194; Ayşe Şentürk, *Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması*, (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, 2008, s. 23.

<sup>540</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 120.

<sup>541</sup> Ekonomi, a. g. e. , s. 12.

<sup>542</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 12.

<sup>543</sup> Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 132-133; Emine Tuncay Senyen Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", *Kamu İş C. 7, S. 2*, (2003). s.3; K. Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Çalışma ve Toplum*, C. 36, S. 1, (2013). s.110.

önemi anlaşılmıştır.<sup>544</sup> Bu kapsamda işverene işçisinin sağlığını ve kişiliğini koruma ve gözetme borcu yükleyen, işçiyi koruma ve gözetme ilkesi ortaya çıkmıştır.<sup>545</sup> Maden ocaklarında da işverenler işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak, tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu bağlamda, işveren riski ortadan kaldırmak, riskin kaynağına inip kontrol etmek, riski asgari seviyeye indirmek, kişisel koruyucu donanım temin etmek üzere tüm tedbirleri alırken özen göstermelidir.<sup>546</sup> Zira, madenler en fazla iş kazası ve meslek hastalıklarının görüldüğü alanlardan biridir.<sup>547</sup> Bu nedenle, işverenlerin maden işçilerini korumak adına madenlerde birtakım özel düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Özellikle, işçilerin karşılaşacakları tehlikelerin seviyelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi için çalışma ortamlarının izlenmesi ve düzenli denetlenmesi oldukça önemlidir. Ayrıca, işçilerin girdikleri yer altındaki çalışma alanlarında yeterli havalandırmanın sağlanması; bazı tehlikelere açık bölgeler için güvenli bir çalışma sistemi ve işçilerin korunmasını sağlamak üzere bir işletme planı ve usulleri hazırlanarak bunların uygulanması; yangın ve patlamaların başlamasını ve yayılmasını önlemek, tespit etmek ve müdahale etmek için maden işlerine uygun önlemlerin ve tedbirlerin alınması, işçilerin güvenliği ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıktığında faaliyetlerin durdurulmasını ve işçilerin güvenli bir yere tahliyesinin sağlanması işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir gereğidir. Ülkemizin 2914 yılında taraf olduğu 176 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de bu hususlar üzerinde durulmuştur.<sup>548</sup> TTK 27. dönem toplu iş sözleşmesinin 11/a-1 hükmünde de "İşveren, ilk defa yer altı işyerlerinde çalışacak işçiler ile yer altı işinden ayrılışından 2 yıl sonra tekrar yer altı işine dönecek işçileri, ayrıca; yer üstü işlerinde çalışanlardan gerekli hallerde yer altında çalışmak için görevlendirilecek işçileri, ocak uyum eğitimine tabi tutar." şeklinde düzenlenmiştir.<sup>549</sup>

---

<sup>544</sup> Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, ss. 70-71; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 321; Senyen Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", s.3.

<sup>545</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, ss. 240-241; Aydın, a. g. e. , s. 22; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 132-133.

<sup>546</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Maden İşlerinde Önleyici Bir Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması: 1995 Tarihli (176 No.Lu) Maden İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesine ve (183 No.Lu) Tavsiye Karara İlişkin Rehber*, 1. b. , Ankara: 2017. s. 15.

<sup>547</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.408.

<sup>548</sup> Andaç, a. g. e. , s. 603-604.

<sup>549</sup> Kamu-İş İle Genel Maden İşçileri Sendikası Arasında Türkiye Taşkömürü Kurumu İşyerleri İçin Aktedilen 27. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (1 Ocak 2017 -31 Aralık 2018), [http://www.taskomuru.gov.tr/file/Tis/MADEN\\_IS/GMIS.27.Donem.TIS.PDF](http://www.taskomuru.gov.tr/file/Tis/MADEN_IS/GMIS.27.Donem.TIS.PDF), (10.05.2018).

### 2.1.1.2.3. Eşit Davranma Borcu

İşverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğü kaynağını Anayasa'dan almıştır. Anayasa doğrultusunda da iş hukuku sistemi içinde "işverenin işçilere eşit davranma borcu" şeklinde karşılık bulmuştur. AY m.10 hükmü<sup>550</sup> ile eşitlik ilkesi Anayasal güvence altına alınmıştır. AY 10/1 uyarınca, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklinde konu düzenlenmiştir. Bu bağlamda işveren, iş hukukunun genel prensipleri çerçevesinde kendisine bağımlı olan işçilerini korumakla yükümlüdür. Bu yükümlük aynı zamanda işverene, iş sözleşmesi bağlamında işçilere eşit davranma yükümlülüğünü de beraberinde getirmiştir.<sup>551</sup> Bir başka ifadeyle eşit işlem yapma borcu veya eşit işleme tabi tutma borcu olarak da adlandırılan bu yükümlülük, işverene eşit durumda olan işçilere hakkaniyet gereği eşit davranma borcu yüklemektedir.<sup>552</sup> Bu kapsamda işverenin yönetim hakkını eşitlik ve dürüstlük ilkelerine uygun şekilde kullanması gerekmektedir.<sup>553</sup> AY m.10 hükmü doğrultusunda iş hukuku mevzuatında İŞK.m.5 hükmünde iş ilişkileri açısından eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrasına göre, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırımın yasaklanmıştır. 2. fıkrada ise, işverenin esaslı nedenlerin bulunmaması halinde, belirli veya belirsiz süreli, kısmi süreli veya tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında ayırım yapamayacağı hüküm altına alınmıştır. 3. fıkrada ise işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerden dolayı bir zorunluluk ortaya çıkmadıkça, cinsiyet ya da gebelik nedeniyle işçiler arasında ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir.

İşin niteliğinden kaynaklanan zorunlu bir sebep olmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında<sup>554</sup>, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde farklı işlem yapılamaz.<sup>555</sup> Bunun yanında aynı veya eşit değerde bir iş için bir

---

<sup>550</sup> 2004 yılında Anayasa 10. maddeye getirilen değişiklikle "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmü eklenmiştir.

<sup>551</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 26; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 116.

<sup>552</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 160-161; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 142-144; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, s. 101.

<sup>553</sup> Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, ss. 1-3; Kübra Doğan Yenisey, "İş Kanunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum*, C. 11, S.4, (2006), s. 66.

<sup>554</sup> Ekonomi, a. g. e. , s. 16; İşveren işe işçi alırken eşitlik ilkesine uygun davranmakla yükümlüdür. Örneğin işverenin iş başvurusunda bulunan kadın adaya gebe olması nedeniyle ayrımcılık yapması mümkün değildir.

<sup>555</sup> E. Tuncay Senyen Kaplan, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı", *TBB Dergisi*, Y. 30, Özel Sayı, (2017), s.237.

işçiye daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Yargıtay da verdiği bir kararında, aynı pozisyonda olan işçiler arasında işçilerin bilgi, becerileri ve uzmanlık alanı açısından işçi ücretlerinde birtakım farklılıklar olabileceğini ve bu durumda eşitlik ilkesinin ihlal edilmediğini kabul etmiştir. Yargıtay, aynı sıfat ya da aynı unvanda görev yapan maden, jeoloji gibi alanlarda mühendis olarak çalışanlar arasında uzmanlık alanlarına göre farklı maaş düzenlemesinin yapılmasının "eşit işe eşit ücret" ilkesine aykırılık oluşturmayacağını kabul etmiştir.<sup>556</sup> 4857 sayılı Kanun'da ayrımcılık yasağı ile ilgili bir diğer düzenleme de m.18 hükmünde<sup>557</sup> bulunmaktadır. Bu bağlamda işveren İşK.m.18/3-a, b, d, bentlerinde sayılan sebeplere ve AY m.10'da sayılan mutlak ayrımcılık nedenlerine dayanarak işçinin sözleşmesini feshederse işverenin yapmış olduğu fesih hukuka aykırı olacaktır. Bunun yanında 6356 sayılı Kanun m. 25 hükmünde de sendikal nedenlerle ayrımcılık yasağı ele alınmıştır. Bu bağlamda işveren, sendikal işçi ile sendikasız işçi arasında ayırım yaparsa, işveren eşitlik ilkesini ihlal etmiş olacaktır.<sup>558</sup> İşveren gerek işçileri işe alırken gerek işçileri çalıştırırken sendikal nedenlerle ayrımcılık yaptığı takdirde eşitlik ilkesine aykırı hareket etmiş olacaktır. Bu bağlamda işveren işçileri işe alırken sendikal olup olmadıklarını ya da hangi sendikaya üye olduklarını soramaz. Bu nedenle işverenin belli bir sendikaya üye olan işçilere başka sendikalara üye olan işçilerden ayrı ek menfaatler sağlaması da eşitlik ilkesi dolayısıyla işverenin eşit işlem borcuna aykırıdır.<sup>559</sup> Yargıtay da bir kararında, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere kayıt dışı olarak elden ücret ödemesini sendikal faaliyetleri önlemeye yönelik bir eylem olarak görmüş ve işverenin eşit davranma ilkesini ihlal ettiğini kabul etmiştir.<sup>560</sup>

---

<sup>556</sup> Y.22.HD., T.24.04.2013, E..2012/21804, K..2013/8534, <http://ismahkemesi.com/2015/10/isverenin-esit-davranma-yukumlulugu-ayrimcilik-tazminati-yargitay-kararlari>, (20.06.2018).

<sup>557</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde, ".....Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

d) İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler...." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>558</sup> Ali Bulut, *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları, Eylül 2016, ss. 205-208; Eşitlik ilkesi uluslararası alanda yürürlüğe giren birçok sözleşmede düzenlenmiştir. Ülkemizde bu sözleşmelerin büyük bir bölümünü onaylamıştır.

<sup>559</sup> Narmanlıoğlu, a. g. e. , ss. 328-329; Devrim Ulucan, "Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013, (Basım Yılı: 2014), s. 375; Melda Sur, "İş İlişkilerinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 37, (2017), s. 40.

<sup>560</sup> Y.22.HD., T.12.07.2012, E.2012/13054, K.2012/16519, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (17.07.2018).

## 2.1.2. Maden İşçileri İle İş Sözleşmesi Yapılamayan Haller

Madenlerde istihdam edilecek işçiler açısından birtakım sınırlamalar bulunmaktadır. Bu kapsamda, genç ve çocuk işçiler<sup>561</sup> ile kadın işçilerin<sup>562</sup> madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Ayrıca, engellilerin de madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu durum 123 sayılı ve 138 sayılı ILO Sözleşmelerinde<sup>563</sup> ve ulusal mevzuatımızda yapılan birtakım düzenlemelerle hüküm altına alınmıştır. Mevzuatımızda, Anayasa m. 50 hükmünde, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ilkesi düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yönden zayıf olan kişilerin çalışma şartları özel olarak düzenlenmiştir. Böylece özel grupların hak ve menfaatlerinin akdedilen bir iş sözleşmesi ile ihlal edilmemesi Anayasal güvence altına alınmıştır.<sup>564</sup> Mevzuatımızda, Anayasa dışında, İşK.m.72'de de işin mahiyeti ne olursa olsun yer altında ve su altında çalıştırılacak işçiler açısından bir sınırlama getirilmiştir. Bu kapsamda yer altı maden ocaklarında istihdam edilecekler açısından yaş sınırı getirilmiş ve kadınların (yaş sınırı olmaksızın) da yer altı maden ocaklarında (kazma, ateşleme, çıkarma, parçalama vb.) çalıştırılması yasaklanmıştır<sup>565</sup>

---

<sup>561</sup> Emine Akyüz, *Çocuk Hukuku*, 2. b., Ankara: Pegem Akademi, Mart 2012, ss.9-10; maden ocaklarında çocuk işçilerin çalıştırılmamasının temelinde, "Çocuk Yararına Önceliği" ilkesi bulunmaktadır. Bu ilke çocukların beden ve zihnen sosyal gelişimlerini sağlaması ve çocukların olumsuz etkenlerden korunmasını amaçlamaktadır Bu ilke Çocuk Haklarına Dair Sözleşmede de kabul edilen temel ilkelere biridir.

<sup>562</sup> İleri, a. g. e. , s. 1461; 4.6.1935 tarihinde. Cenevre'de Yeraltı İşleri Mukavelesi, Kadınlar 1935 adlı 45 numaralı mukavele kabul edilmiştir ve kadınların her ne surette olursa olsun yer altı madenlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır. Ülkemiz de bu mukaveleyi 15 Haziran 1937 tarih ve 3229 sayılı Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Milletlerarası Mukaveleye İltihaka Dair Kanun ile kabul etmiş ve iç hukuk sistemine dahil etmiştir.

<sup>563</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 493; Türkiye tarafından 8 Mayıs 1991 tarih ve 3729 sayılı Kanunla onaylanan 123 sayılı Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hakkında ILO Sözleşmesinde asgari yaşın 16 yaşının altında olamayacağı düzenlenmiştir. Bu Sözleşmeyi yenileyen, ülkemiz tarafından 23 Ocak 1998 tarihinde ve 4334 sayılı Kanunla kabul edilen 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşmede her ülkenin asgari yaş sınırı belirleyeceği ve asgari yaşın zorunlu eğitimin bittiği yaşın altında ve her ne surette olursa olsun 15 yaşının altında olmayacağı düzenlenmiştir. Ancak, bu Sözleşmeye taraf ülkelerin istihdama kabulde bazı işler açısından 14 yaşını belirleyebilecekleri düzenlenmiştir. Yapılan işin gençlerin sağlığını, gelişimini ve ahlakını etkileyecek nitelikte olması durumunda istihdama kabulde asgari yaşın 18 olacağı ancak bazı özel durumlarda bu yaş sınırının 16 yaşına çekilebileceği düzenlenmiştir.

<sup>564</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 333.

<sup>565</sup> Cevdet İlhan Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Ankara:Yetkin Yayınları, 2012, s. 1281.

### 2.1.2.1. 18 Yaşından Küçüklerin Madenlerde Çalıştırılma Yasağı

Mevzuatımızda İşK.m.71/1 hükmü uyarınca 15 yaşını doldurmamış<sup>566</sup> çocukların her türlü işte çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilk öğretimini tamamlamış olan çocuklar da bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişimlerini, eğitimlerine devam eden çocuklar da eğitimlerini engellemeyecek hafif işlerde çalışabilirler. İşK.m.72, 73/1 hükümleri ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>567</sup> m. 5 ve Ek m. 3 hükümleri<sup>568</sup> uyarınca çocuk ve genç işçilerin maden ocakları gibi yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları söz konusu değildir.<sup>569</sup> 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuk işçiler ile çalıştırıldıkları iş ile ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları da yasaya aykırıdır. Maden ocakları, kanalizasyon ve kablo döşemesi tünel inşaatı gibi yer altı ve su altı işlerinde ancak 18 yaşını doldurmuş erkekler çalıştırılabilmektedir.<sup>570</sup> Zira, 18 yaş altı küçükler henüz bedenlen ve ruhen gelişimini tamamlamamıştır. Bu nedenle, hukukumuzda 18 yaş altı küçükler "çocuk" olarak kabul edilmektedir. Bir kişinin bedenlen ve ruhen olgun kabul edilebilmesi için 18 yaşını doldurmuş olması aranmaktadır.<sup>571</sup> Bu nedenle 18 yaşından küçük kişiler bu tür işlerde çalıştırılırsa, bu kişilerin iş sözleşmesini imzaladıktan sonra 18 yaşını doldurması halinde sözleşme bu tarihten itibaren butlan ile geçersiz olmaktadır.<sup>572</sup> Yargıtay, bir kararında işçinin asgari yaşından önce işe başlaması durumunda, iş sözleşmesini baştan itibaren geçersiz kabul etmiştir.<sup>573</sup> Ancak, Yargıtay

---

<sup>566</sup> ILO, C138 - *Minimum Age Convention, 1973 (No. 138): Convention Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Entry Into Force.)*, 19 Jun 1976, Article 2; 138 sayılı ILO Sözleşmesinin 2. maddesinde istihdama kabulde asgari yaş 15 olarak belirlenmiştir. Ancak adı geçen madde istisnai durumlarda 14 yaşını tamamlamış çocukların da çalıştırılmasına cevaz vermiştir. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138) (25.12.2018).

<sup>567</sup> Resmi Gazete, 06.04.2004, Sayı: 25425, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm>, (10.05.2018).

<sup>568</sup> Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde, ".....18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler EK 3'de belirtilmiştir." hükmü yer almıştır.. Buna göre Yönetmeliğin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmayacağı İşler başlıklı EK 3. maddesinde ".....2. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işler" şeklinde çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı işler arasında yer altı işleri de sayılmıştır.

<sup>569</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 135; Çocuk ve genç işçiler açısından, 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını doldurmamış işçiler, genç işçi olarak kabul edilirken, çocuk işçi ise 14 yaşını doldurmuş ancak 15 yaşını doldurmamış ve zorunlu ilk öğretim çağını tamamlamamış kişilerdir.

<sup>570</sup> Poyraz, a. g. e. , s. 38.

<sup>571</sup> Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 187; Fevzi Demir, "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, Özel Sayı, 2010, (Basım Yılı: 2012) s. 563.

<sup>572</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, 4. b. , C. 2, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 2285.

<sup>573</sup> Y.22.HD., T.21.06.2013, E.2013/16405, K.2013/11851, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb>. (15.07.2018).

1958 tarihli bir içtihadı birleştirme kararında yaş küçüklüğü veya kadın olması nedeniyle herhangi bir işte çalışması yasak olan bir kişinin yasağa karşı çalıştırılması halinde çalışan kişinin işçi sayılacağı ve sosyal hakları kazanacağı yönünde karar vermiştir.<sup>574</sup> Buna göre yaş küçüklüğü ya da kadın olma gibi nedenlerle çalıştırılması yasak olanlar çalıştırıldığı takdirde işçi sayıldıkları için, bu kişilerin işçilik haklarını kazandığını söylemek mümkün olacaktır.<sup>575</sup> Dolayısıyla buradaki geçersizlik ileriye etkili olarak sonuç doğuracaktır. Bu şekilde bedenen ve ruhen daha zayıf olan kişilere bir koruma sağlanmaktadır.<sup>576</sup> Ayrıca, Yargıtay işçilerin madenlerde çalıştırılması açısından da bir üst sınır getirmiştir. Buna göre, maden işçileri yer altında 50, yer üstünde de 60 yaşına kadar çalışabilmektedir.<sup>577</sup>

### 2.1.2.2. Kadınların Madenlerde Çalıştırılma Yasağı

Kadın işçilerin fizyolojik özellikleri düşünülerek, kadınların karşılaşılabilecekleri riskli durumları ortadan kaldırmak ve kadınları korumak amacıyla yabancı hukuk sistemlerinde<sup>578</sup> olduğu gibi ülkemizde de iş hukuku mevzuatında birtakım yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda özellikle kadınların gece döneminde, sanayiye ait ağır işlerde, yer altı işlerinde, doğum öncesinde ve sonrasında çalıştırılmaları sınırlandırılmış veya belli koşulların varlığı halinde yasaklanmıştır.<sup>579</sup> Mevzuatımızda, İşK.m.72 ve 73 hükümlerinin kapsamına kadın işçiler de girmektedir. 18 yaşını doldurmamış erkek çalışanlarda olduğu gibi kadın işçilerin de İşK.m.72'de düzenlenen maden ocakları, kanalizasyon, kablo döşemesi, tünel inşaatı işlerinde, yer altında ve su altında çalıştırılması yasaklanmıştır.<sup>580</sup> İşK. kapsamında getirilen bu düzenlemeler dolayısıyla maden ocaklarında kadın işçilerin çalıştırılması durumunda, iş sözleşmesi

<sup>574</sup> YİBK, T.18.06.1958, E.195720, K.1958/9 <http://www.aghukuk.org/onemli-detay.php?id=100> (25.12.2018).

<sup>575</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 92.

<sup>576</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 333; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 90-91.

<sup>577</sup> YHGK., T.21.03.1990, E.1988/10688, K.1990/191, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (17.06.2018).

<sup>578</sup> Namık Hüseyinli, Yusuf Yiğit, "İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 2, (2017), s. 304; Örneğin İngiltere mevzuatında kadınların yer altında çalıştırılması yasağı 1842 yılında kabul edilmiştir. Ayrıca, kadınlar yanında çocukların madenlerde çalıştırılması yönünde düzenleme de 1847 yılında Kanuna girmiştir.

<sup>579</sup> Orhun Ersun Civan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 4, (2017), s. 214.

<sup>580</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 493.



TBKm.27 hükmü<sup>581</sup> uyarınca kanuna aykırılıktan dolayı batıl olmaktadır. Ancak, doğmuş olacak olmaları dolayısıyla ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti hakları ve yıllık izin ücretinden işveren kanunen sorumlu olmaktadır.<sup>582</sup>

İşK.m.72 ve 73 hükümleri ile getirilen düzenlemelerin temelinde Türkiye tarafından da 3229 sayılı Kanun'la<sup>583</sup> kabul edilen 1953 tarihli Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yer altı İşlerinde Çalışmaması Hakkında 45 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin hükümleri yatmaktadır.<sup>584</sup>

Yapılan düzenlemeler ile kadınların korunması anlayışı doğrultusunda, kadınların belli iş ve yerlerde çalıştırılması yasaklanmıştır.<sup>585</sup> Bu bağlamda 45 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 1. maddesine<sup>586</sup> göre, yaş sınırı olmaksızın her yaşta kadının her türlü maden ocağında yer altı işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır. 45 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde<sup>587</sup> ise, bedensel işlerle uğraşmayan yönetici pozisyonundaki kadınların, sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışan kadınların, mesleki eğitimlerini sürdürmek gayesiyle bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmesi gereken kadınların, bedensel nitelikte olmayan işler için bazı zamanlar madenin yer altında kalan bölümlerine inmesi gereken kadınlara Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin ulusal mevzuatlarında izin verilebileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla 45 sayılı Sözleşme, maden ocakları ile ilgili düzenlemeler getirmekle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği açısından

---

<sup>581</sup> TBK'nin 27. maddesinde, "Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmelerkesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>582</sup> Günay, *İş Kanunu Şerhi*, s. 2285.

<sup>583</sup> Resmi Gazete, 23.06.1937, Sayı: 3638, s. 8359, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3638.pdf>, s. 13 (25.12.2018).

<sup>584</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 110.

<sup>585</sup> Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 183-184; Savaş Taşkent, Dilek Kurt, "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçilerin Korunması", *Çalışma ve Toplum*, C. 40, S. 1, (2014), s. 36.

<sup>586</sup> ILO, *C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45): Convention Concerning the Employment Of Women On Underground Work In Mines Of All Kinds*, 30 May 1937, Article 1, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C045](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045) (25.12.2018).

<sup>587</sup> ILO, *C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45): Convention Concerning the Employment Of Women On Underground Work In Mines Of All Kinds*, 30 May 1937, Article 3, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C045](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045) (25.12.2018).

olumsuzluk yaratmayacak istisnai düzenlemeler de getirmiştir.<sup>588</sup> Bu açıklamalar çerçevesinde, kadın maden mühendisler, yer altında ağır ve tehlikeli işlerde çalışmadıkları için, kadın mühendislerin madenlerde istihdamına yönelik bir engel bulunmamaktadır. Ancak, bu durum İşK. kapsamında açıkça düzenlenmemiş, İşK. genel bir düzenleme getirmiştir. Bunun yanında staj eğitimi alan kadınların da yer atlı maden ocaklarına belli dönemler girip çıkmalarında bir engel bulunmamaktadır. Zira, bu kadınlar, yer altı maden ocaklarında kömür çıkarmak, kazmak, taşımak gibi ağır ve tehlikeli bir işte çalışmamaktadır.<sup>589</sup> Dolayısıyla, bu kriterleri taşıyan kadınların madenlere girmesine imkan sağlayacak hükümlerin İşK. nezdinde açıkça düzenlenmesi isabetli olacaktır. Yargıtay da bir kararında kadın işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının mümkün olmadığını söylemekle birlikte, kadın işçilerin hafif işlerde çalıştırılabileceğini kabul etmiştir. Yargıtay, işyerinin yapmış olduğu asıl iş ağır ve tehlikeli bir iş iken, yapılan yardımcı işler hafif işler olabilir şeklinde görüş belirtmiştir. Bu nedenle, maden arama ve sondaj işlerinin ağır ve tehlikeli iş olması dolayısıyla bu işlerde kadın işçilerin çalıştırılmayacağını, ancak arama ve sondaj işlerinin yardımcı işleri olan yer üstünde yapılan işlerde örneğin yer altından çıkarılan madenlerin yer üstünde elle yabancı malzemelerden ayıklanması gibi hafif işte kadınların çalıştırılabileceğini kabul etmiştir.<sup>590</sup>

Teknolojik gelişmeler sonucu, birçok sektörde beden gücüne duyulan ihtiyaç azalmıştır.<sup>591</sup> Bu durum madenlerde de kendisini göstermiştir. Madenlerde de teknolojik gelişmelerin etkisi görülmüş, madenlerin çoğu daha az beden gücü ile çalışmaya başlamıştır.<sup>592</sup> Kanımızca, ülkemizde madenlerde ağır ve tehlikeli olmayan hafif beden gücü gerektiren işlerde kadınların da istihdam edilmesi eşitlik ilkesine uygun olacaktır. Bu nedenle işveren işe işçi alımı sırasında kadın-erkek eşitliğini gözetmelidir. İşveren, İşin niteliğine uygun adayı, sırf kadın olduğu için işe almadığında ayrımcılık yaratmaktadır.<sup>593</sup>

---

<sup>588</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 1353; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 184-185.

<sup>589</sup> Hüseyinli, Yiğit, a. g. e. , s. 308; Kadriye Bakırcı, "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 10, (2012) ss. 13-14.

<sup>590</sup> Y.10.HD., T.20.05.1997, E,1997/3965, K.1997/3791, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/10-hukuk-dairesi?pg=216>, (20.07.2018).

<sup>591</sup> Ulucan, a. g. e. , s. 376.

<sup>592</sup> Bakırcı, a. g. e. , s. 14.

<sup>593</sup> Ertuğrul Yuvalı, "4857 Sayılı İş Kanununun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", *TBB Dergisi*, S. 106, (2013), ss. 96-97.

### 2.1.2.3. Engellilerin Madenlerde Çalıştırılma Yasağı

Engelli işçilerin çalışma hayatına katılımı ile ilgili olarak genel kabul görmüş temel ilkeler bulunmaktadır. Bu bağlamda engellilerin mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işyerlerinde ve işlerde çalıştırılması gerekir.<sup>594</sup> Bunun yanında çalışma hayatında engellilere her türlü ayrımcılığın yapılması yasaktır. Mevzuatımızda 2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Kanunu<sup>595</sup> m. 14 hükmünde<sup>596</sup> de bu durum düzenlenmiştir. Ancak, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin bedenen ve ruhen bu işte çalışmaya elverişli olmaları gerekmektedir.<sup>597</sup> Bedenen ve ruhen ağır işlerde çalışmaya uygun olmayan kişilerin bu tür işlerde çalıştırılması hem çalışan hem de toplum açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu kapsamda 6331 sayılı İSGK m. 15 hükmü uyarınca, işverenlere çalışanlara yönelik işe girişte, iş değişikliğinde ve işte çalışılan süre zarfında sağlık muayenesi yapılmasını sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Böylelikle çalışanların sağlık durumunun işin mahiyetine uygun olup olmadığı denetlenmektedir. Bunun yanında mevzuatımızda İSGK m. 10 hükmü<sup>598</sup> ve İşK.m.30 hükmünde engelli işçileri koruyucu düzenlemeler de getirilmiştir. İSGK m. 10 hükmünde işverenlerin işyerlerinde risk değerlendirmesi yaptırırken engelli işçilerin durumunu dikkate alması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. İşK.m.30 hükmünde de elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin engelli işçileri mesleki, bedeni ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırması esasa bağlanmış ve belli bir oranda engelli çalıştırılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu oran özel işyerlerinde yüzde üç iken, kamu işyerlerinde de yüzde dört olarak belirlenmiştir. Ancak, İşK.m.30 hükmünde, yer altı ve su altı işlerinde engelli çalıştırılması yasaklanmış ve engelli işçilerin elli işçi sayısına dâhil edilemeyeceği düzenlenmiştir. Bunun nedeni bu tür işlerin engellilerin bedeni ve ruhi yapısına göre zor ve tehlikeli işler olmasıdır.<sup>599</sup>

<sup>594</sup> Civan, s. g. e. , s. 246.

<sup>595</sup> Resmi Gazete, 07.07.2005, Sayı: 25868, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm>, (05.08.2018).

<sup>596</sup> 5378 sayılı Engelliler Kanunu madde 14 hükmünde, ".....İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz....." şeklinde engelli işçilere ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir.

<sup>597</sup> Poyraz, a. g. e. , s. 39.

<sup>598</sup> 6331 sayılı İSGK'nin 10. maddesi, "(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:..... ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu....." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>599</sup> Ö. Kemal Evren,"Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları", *Çalışma ve Toplum*,C.15, S. 4(2007) s.122.

### 2.1.3. Maden İşçileri Açısından Alt İşverenlik Sözleşmesi

Alt işverenlik, en geniş haliyle bir işyerinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan bir sözleşme uyarınca asıl işverenden alt işverene verilmesidir.<sup>600</sup> Alt işverenlik sözleşmesi çalışma hayatında oluşan ihtiyaçları karşılamak üzere ortaya çıkmıştır.<sup>601</sup> Özellikle, ekonomik ve teknik gelişmelerin etkisiyle son yıllarda alt işverenlik çok artmıştır.<sup>602</sup> Bu şekilde işverenler işyerinde yürüttükleri mal veya hizmetler açısından yardımcı işlerde veya uzmanlık isteyen asıl işin<sup>603</sup> bir kısmında alt işverenlik uygulamasına gitmektedir.<sup>604</sup> Bu sözleşmenin alt işverenlik sözleşmesi olarak adlandırılmasının nedeni alt işverenin bu işe özgü olarak çalıştırdığı kendi işçilerine karşı hukuki açıdan işveren olmasıdır.<sup>605</sup> Alt işverenlik, İşK.m.2 hükmü ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde<sup>606</sup> düzenlenmiştir. İşK.m.2./6 hükmüne göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye *asıl işveren-alt işveren ilişkisi* denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur."

<sup>600</sup> Cumhuriyet Şahin Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Mayıs 2018, s. 12.

<sup>601</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 33; Ercan Akyiğit, *Alt İşverenlik*, 1. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2011, ss. 19-20.

<sup>602</sup> Senyen kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s.33; Muzaffer Koç, "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik" *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 2, (Eylül 2016), s. 67; Osman Güven Çankaya, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", *Kamu İş*, C. 6, S. 4, (2002), S.1.

<sup>603</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s. 71.

<sup>604</sup> Hande Bahar Aykaç, "Alt İşveren İlişkilerinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı", *Çalışma ve Toplum*, C. 46, S. 3, (2015), s. 98; "asıl iş", işyerinde belirlenen teknik amaca göre belirlenen bir kavramdır. Bu bağlamda asıl işin tespitinde, işyerinin teknik amacının ne olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. İşyerinin teknik amacının belirlenmesinde ise, işyerinde asıl iş olarak mal ve hizmet üretimi temel teşkil etmektedir. Ancak, uygulamaya dönük olarak teknik amacın tespitinde bazı zorluklar da yaşanmaktadır.

<sup>605</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 72.

<sup>606</sup> Resmi Gazete, 27.09.2008, Sayı: 27010, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm>, (05.08.2018). Alt İşverenlik Yönetmeliğinde alt işveren ve alt işverenlik sözleşmesi,

"a) Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

b) Alt işverenlik sözleşmesi: Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10 uncu maddede belirtilen hususları ihtiva eden sözleşmeyi..." ifade edecek şekilde tanımlanmıştır.

Alt işverenlik sözleşmesi kapsamında, işin bir bölümünde ya da eklentisinde diğer bir işverene iş tevdi eden işveren “asıl işveren”, iş alan diğer işveren de “alt işveren”dir.<sup>607</sup> Buna göre, alt işverenin yükümlülüğü mal ve hizmet üretmek iken, asıl işverenin yükümlülüğü mal ve hizmet üretimini tamamlamaktır.<sup>608</sup> Alt işverenlik sözleşmesinin kurulabilmesi için öncelikli olarak asıl işverenin İşK.m.2 uyarınca “işveren” olma şartlarını taşıması gerekmektedir. İşveren, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ya da kuruluşlardır (İşK.m.2). Bu bağlamda asıl işveren gerçek kişi işveren veya tüzel kişi işveren olabilir. Bununla birlikte asıl işverenin, tüzel kişiliği bulunmayan bir kurum ya da kuruluş olması da mümkündür.<sup>609</sup> Dolayısıyla asıl işveren, iş sözleşmesi kapsamında işçi çalıştıran kişidir.<sup>610</sup> Bunun yanında asıl işveren gibi alt işveren de ayrı bir işverendir. Zira, alt işveren, iş sözleşmesi kapsamında üstlendiği işi yürütmek için kendi işçilerini çalıştırmaktadır.<sup>611</sup> Görüldüğü üzere alt işverenlik sözleşmesi iki işveren arasında kurulmaktadır.<sup>612</sup> Yargıtay da<sup>613</sup> alt işverenlik sözleşmesinde iki bağımsız işverenin varlığına işaret etmiştir.

Alt işverenlik sözleşmesi iki şekilde yapılmaktadır. İlk olarak alt işverenden işyerlerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine dönük yardımcı işleri yerine getirmesi istenebilir.<sup>614</sup> İkinci olarak, işyerlerinde işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenler dolayısıyla uzmanlık isteyen işlerde, işyerinin bir bölümünde veya işyerinin eklentilerinde alt işveren, sadece bu işyerinde çalıştırmak üzere işçi çalıştırabilir.<sup>615</sup> Ancak, İşK.m.2 hükmünde uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümünün alt işverene devredilebilmesi için, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler” üzerinde durmuştur. Doktrinde bir görüşe göre, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, burada verilecek işin

<sup>607</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 207; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 40; Akyiğit, *Alt İşverenlik*, s. 23.

<sup>608</sup> Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren*, 1.b., Ankara: Beta Yayıncılık, Mayıs 2011, s. 32.

<sup>609</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 66; Altay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 31; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 57-58.

<sup>610</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 39; Koç, a. g. e. , s. 69; Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, s. 1; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, s.93.

<sup>611</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 207; Süzek, *İş Hukuku*, s. 164.

<sup>612</sup> Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s.29.

<sup>613</sup> YHGK, T.29.04.2015, E.2015/22-772, K. 2015/1280, <http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2015-22-772.htm>, (29.12.2018).

<sup>614</sup> Ali Güzel, "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...", *Çalışma ve Toplum*, C. 27, S. 4, (2010). s. 19.

<sup>615</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 77; Ercan Akyiğit, "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 22, S. 4-5, (Kasım 2009-Şubat 2010), s.4; Kadir Arıcı, "Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu", *İÜİFM Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, C. 55, S. 1, (2006), s.487.

hem işletmenin ve işin gereği olması, hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir. Zira, Yasa "ile" bağlacını kullanmıştır.<sup>616</sup> Doktrinde bu görüşün aksini<sup>617</sup> savunanlar olmakla birlikte, Yargıtay da "ile" sözcüğünden hareketle "işletmenin ve işin gereği olma", "teknolojik nedenler" koşullarını birlikte ele almıştır ve alt işverenlik sözleşmesinin kurulması açısından bu iki koşulun birbirinden ayrı düşünülmemesi gerektiğini kabul etmiştir. Dolayısıyla Yargıtay bu koşullarda bütünlüğün sağlanması gerektiğini savunmuştur.<sup>618</sup>

İşK.m.2/6 hükmü uyarınca bir diğer önemli konu da, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olması gerektiği yönündeki düzenlenmedir. Bu şekilde küçük sermayeli alt işverenlerin borçlarını ödeyemeyecek duruma düşmeleri halinde, alt işverenin işçilerini ekonomik açıdan korumak amaçlanmıştır.<sup>619</sup> Bunun yanında, İşK.m.36/5 hükmü<sup>620</sup>, 6552 sayılı Kanun m. 3 hükmü<sup>621</sup> ile bir değişikliğe uğramıştır. Bu bağlamda, asıl işverenler, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme yetkisine haiz olmuşlardır. Bu şekilde, ücreti ödenmeyen alt işveren işçilerinin talebi halinde derhal talep gelmemişse periyodik şekilde aylık olarak resen işverence kontrol yapılmaktadır.<sup>622</sup> Doktrine göre bu şekilde alt işveren işçilerinin bir hak kaybına uğraması engellenmek

---

<sup>616</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 169-170; "Bir üçüncü görüş olarak *salt maliyeti düşürme amacı gütmemek* koşuluyla işin bir bölümünde "işletmenin ve işin gereği olarak" alt işverene iş verilebileceğini savunuyorduk. Gerçek bir işletme gereğinin (ekonomik, teknolojik, yapısal zorumlulukların) varlığıyla bu nitelikte olmayanların birbirinden ayrılmasının uygun olacağı kanışını taşıyorduk. Ne var ki bu görüşümüz belirli bir ölçüde de olsa gerçek amacına uygun şekilde işleyen taşeron uygulamalarının var olduğu bir çalışma yaşamında geçerli olabilirdi", şeklinde Süzek önceleri bu görüşü savunmakla birlikte, alt işverenliğin amacından farklı bir şekilde çalışma yaşamında uygulanmasından dolayı, daha sonrasında görüş değiştirerek "işletmenin ve işin gerekleri" ile "teknolojik" nedenlerin birlikte bulunması gerektiği görüşüne katılmıştır; Çil *İş Hukuku Yargıtay İske Kararları* s. 145-147; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 76; Güzel, "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...", s. 19.

<sup>617</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , ss. 34-35; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 58-59.

<sup>618</sup> Y9.HD, T.28.4.2008, E.2007/19452, K.2008/10426 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/4857/mlinklist-m.htm>, (29.12.2018).

<sup>619</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 40-41; Akyiğit, *Alt İşverenlik*, ss. 26-27.

<sup>620</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 36/5 hükmü 10.09. 2014 tarihinde 6552 sayılı Kanunun 3. maddesiyle, "İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>621</sup> Resmi Gazete, 11.09.2014, Sayı: 29116, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm>, (05.08.2018).

<sup>622</sup> Ufuk Aydın, "6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri", *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 5, S. 1, (2015). s.17.

istenmiştir.<sup>623</sup> Kanaatimizce bu düzenleme oldukça isabetli olmuştur. Bu şekilde alt işveren işçilerinin yaşayabilecekleri mağduriyetlerin önüne geçilmek istenmiştir. Zira, uygulamada alt işverenlik ilişkilerinde çok fazla muvazaalı işlemler görülmektedir.<sup>624</sup> Bu şekilde muvazaalı işlemlerin önüne geçilmek istenmiştir. Uygulamada maden sahaları açısından da alt işverenlik sözleşmesi ile bağlantılı olarak birtakım aksaklıklar görülmektedir. Özellikle, yaygın olarak rödovans sözleşmeleri dış dünyaya alt işverenlik sözleşmeleri olarak lanse edilmektedir. Böylece, fiiliyatta rödovans sözleşmesi ile alt işverenlik sözleşmesi birbirinin yerine geçen sözleşmeler olmuştur. Ayrıca, ruhsat sahipleri rödovans sözleşmelerinin kendilerine yükledikleri sorumluluklardan kurtulma gayesi ile hareket etmişlerdir. Bu nedenle ruhsat sahipleri, alt işverenlik sözleşmesinin koruyucu hükümlerine sığınmak istemişlerdir. Ancak, uygulamada karşılaşılan bu durum, alt işverenlik sözleşmesinin rödovans sözleşmesinden farklı bir sözleşme olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.<sup>625</sup> Bu bağlamda alt işverenliğin şartlarının oluşmamasına karşın, alt işverenlik hükümlerinden yararlanmak istenirse, bu muvazaalı işlem olacaktır ve işçiler en baştan itibaren ruhsat sahibinin işçisi olarak kabul edilecektir.<sup>626</sup>

Uygulamada ekonomik sebeplerin de etkisiyle rödovans sözleşmeleri alt işverenlik sözleşmeleri olarak kabul edilmek istenmiştir. Özellikle ruhsat sahasında maliyeti düşürmek, üretimi arttırmak, ucuz işçi çalıştırmak, ucuz makine ve ekipman sağlamak gibi sebepler bu durumun ortaya çıkmasında etkili olmuştur.<sup>627</sup> Bu nedenle alt işverenlik sözleşmesi bazı işverenlerce *salt maliyetleri düşürme* yöntemi olarak görülmüştür.<sup>628</sup> Rödovans sözleşmesinin alt işverenlik sözleşmesi olup olmadığı, bazı yargı kararlarında da karşılaşılan bir vaka olmakla birlikte, rödovans sözleşmesi asıl olarak ürün kirası sözleşmesidir ve alt işverenlik sözleşmesinden farklıdır.<sup>629</sup> Yargıtay kurulan ilişkinin rödovans sözleşmesi mi yoksa alt işverenlik sözleşmesi mi olup olmadığının tespiti

---

<sup>623</sup> Nüvit Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 25, S. 3-4-5-6, (Şubat-Mayıs-Kasım-Ağustos 2014), s. 4.

<sup>624</sup> Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, s. 147; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 110-111.

<sup>625</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 88.

<sup>626</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 42.

<sup>627</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 149.

<sup>628</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 170; İbrahim Ayrdınlı, "4857 Sayılı İş Kanunda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVII, S. 4s, (2013), s. 41-42.

<sup>629</sup> Amıklioğlu, "Rödovans Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk". s. 1296.

açısından muvazaa olup olmadığına bakılması gerektiğini kabul etmiştir. Bu kapsamda ruhsat sahibinin sırf mali yükümlülüklerden<sup>630</sup> kurtulma adına işletmeyi üçüncü bir kişiye devrederek muvazaalı hareket etmesi durumunda alt işverenlik sözleşmesinin geçersiz olacağını kabul etmiştir. Ancak, Yargıtay, taraflar arasında kurulan ilişki, bir rödovans sözleşmesi niteliğinde ise, ruhsat sahibinin ve rödovansçının karşılıklı yükümlülüklerinin devam ettiğini ve tarafların karşılıklı borçlarının devam ettiğini kabul etmiştir.<sup>631</sup>

#### 2.1.4. Maden İşçileri Açısından Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi, işverenin kendi işçisini holding içinde ya da mevcut işyerinin bağlı bulunduğu şirketler topluluğu bünyesi içinde başka bir işyerinde veya işyerinin yürütmekte olduğu iş ile benzer niteliklere sahip işlerde çalıştırılması için *geçici* olarak göndermesi üzerine kurulan bir iş ilişkisidir.<sup>632</sup> Bu nedenle geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişki temeline dayanmaktadır.<sup>633</sup> Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte işveren, münhasıran kendisine ait olan işçilere yönetim hakkı kapsamında emir, talimat ve yönerge verme hakkını geçici olarak başka bir işverene devretmektedir.<sup>634</sup> Mevzuatımızda geçici iş ilişkisi İşK.m.7 hükmünde<sup>635</sup> ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla<sup>636</sup> İşK.m.7 hükmünde yapılan

---

<sup>630</sup> Çevikçelik, a. g. e. , ss. 90-91; Maden sahasında ruhsat sahibi madeni hiç işletmeden işletme hakkını rödovansçıya devretmiş ise Maden Kanunu m. Ek 7 hükmü uyarınca İş Kanunu ve işçi sağlığı iş güvenliği açısından rödovansçı sorumlu olmaktadır. Ancak ruhsat sahibi maden işletme ruhsatını ruhsatçıya rödovans sözleşmesi ile devretmeden önce işletmiş ve sonrasında rödovansçıya devretmişse ruhsat sahibi rödovansçı ile işçiler açısından iş kanunu ve işçi sağlığı iş güvenliği dolayısıyla sorumludur. Ruhsat sahibinin sorumluluğu iki yıl ile sınırlıdır.

<sup>631</sup> Y.22.HD., T.27.06.2016, E.2016/8070, K.2016/19516, <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/820317/yargitay-22-hukuk-dairesi-e-2016-8070-k-2016-19515/?v=list&aranan=maden> (21.06.2018).

<sup>632</sup> Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi* C.1, 2. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, Temmuz 2008, s. 209.

<sup>633</sup> Ali Güzel, Hande Hepar, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Açıdan Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, C. 52, S. 1, (2017), s. 19; Muzaffer Koç, "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 7, (2016), s. 2173.

<sup>634</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 97.

<sup>635</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde, "Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;.....kurulabilir...." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>636</sup> Resmi Gazete, 20.05.2016, Sayı: 29717, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> (31.12.2018).



değişiklikle, birlikte geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapmak üzere kurulan bir ilişki olarak düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinin kurulması ile birlikte işçi de iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Bu durumda, iş sözleşmesi devam etmekle birlikte, işçi, geçici iş ilişkisi dolayısıyla geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı üstlendiği işi yerine getirmektedir.<sup>637</sup> Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye karşı, talimat verme yetkisini kullanabilmektedir. İşçi de kusuru ile işyeri ve iş ilişkisinde bir zarara sebep olursa, bu işverene karşı sorumlu olmaktadır.<sup>638</sup>

Geçici iş ilişkisi, belirli bir süre (en fazla 4 ay, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir) veya belirsiz bir süre<sup>639</sup> için bir istihdam bürosundan işçi temin ederek yapılmaktadır (İşK.m.7). Bu bağlamda özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi "meslek edinilmiş"<sup>640</sup> geçici iş ilişkisidir. Bunun yanında işyeri devri sırasında işçinin yazılı onayı alınarak, işçinin holding bünyesi içinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı bir işyerinde görevlendirilmesi ile kurulan ilişki de "meslek edinilmemiş" geçici iş ilişkisidir.<sup>641</sup> Bu açıklamalar çerçevesinde, maden işçileri bakımından konuyu ele alırsak, iş ilişkisi açısından maden işçilerinin yapmış olduğu iş tehlikeli ve risklidir. Bu nedenle maden işçisinin aynı koşullar altında, aynı işyerinde ve aynı iş arkadaşlarıyla çalışması oldukça önemlidir.<sup>642</sup> Bu bağlamda İşK. da maden işçileri ile geçici iş ilişkisinin kurulup kurulamayacağı konusunu es geçmemiş ve m. 7/4 hükmünde yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisinin kurulmasının mümkün olmayacağını düzenlemiştir.

---

<sup>637</sup> Narmanlıoğlu, a. g. e., s.257; Serkan Odaman, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İlişkisi Uygulaması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 36, (2016), s. 42.

<sup>638</sup> Poyraz, a. g. e. , ss. 34-35.

<sup>639</sup> 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre, geçici iş ilişkisi; işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Geçici iş ilişkisi, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hariç, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir.

<sup>640</sup> 6715 Sayılı Kanunun gerekçesinde, özel istihdam büroları aracılığıyla artan işsizlik sorununu gidermek, iş yaşamında istihdam olanaklarını arttırmak ve güvenceli esnekliği sağlama düşüncesiyle İş Kanununun 7. maddesinde değişikliğe gidilmiş ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/bilgiler?ptipi=6&psira=123192> (31.12.2018).

<sup>641</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 304; Koç, "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemler", ss.2174-2175.

<sup>642</sup> Canan Erdoğan, "Geçici İş İlişkilerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Dergisi*, Y. 2, S. 2, (2017), s. 132.

### 2.1.5. Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları

Yer altı kömür madenlerinde işçilerin çalışma koşulları farklılık göstermektedir. Bazı yer altı kömür madenlerinde işçiler, kömürü eski yöntemlerle çıkarmaktadır. İşçilerin bir kısmı elle kazı yaparken, bir kısmı kömürü elle çıkarılıp taşımaktadır. Dolayısıyla bu tarz madenlerde işçiler birçok risk altında çalışmaktadır. Modern kömür ocaklarında ise, kömür ocağının devamlı surette izlendiği bir ortamda işçilerin işgücünden daha az faydalanılmakta ve son model kumandalı makineler kullanılmaktadır.<sup>643</sup> Ancak, genel olarak maden ocakları en güç çalışma koşullarının bulunduğu alanlardır.<sup>644</sup> Bu nedenle işyerlerinde işin, iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerine uygun, işçilerin durumu gözetilerek düzenlenmesi gerekmektedir.<sup>645</sup> İşveren, işe uygun işçi çalıştırmalı ve işçilerin bilgi, beceri yetenek ve ehliyetlerine göre görev dağılımı yapmalıdır.<sup>646</sup> Bu kapsamda işveren işçinin işin özelliklerine uygun olmadığını düşünmekte ise, iş sözleşmesini feshetmek yerine işçinin özelliklerine uygun başka bir bölümde işçiyi çalıştırması gerekmektedir.<sup>647</sup>

Yargıtay kararında kömür madeninde kazıcı olarak çalışan bir işçinin madende sağ el bileği kırılmış, işçi rapor almak suretiyle belli bir süre işe gelmemiştir. İşçi rapor dönemi bitip işe döndüğünde işveren işçiyi, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüreceği gerekçesiyle aynı pozisyonda çalıştırmamış ve işçinin otel inşaatında çalışmasını istemiştir. İşçi de otel inşaatında çalışmayı reddetmiş ve iş sözleşmesini eylemli olarak feshetmiştir. Yargılama sırasında işçiden sağlık raporu alması istenmiş ve sağlık raporuna göre işçinin sağlık durumunun kömür madeninde çalışması için bir engel teşkil etmediği anlaşılmıştır. Sonra Yargıtay, işverenin işçisini daha önce yaptığı işe yakın bir işte çalıştırmak yerine işçisini inşaat işinde çalıştırmak istenmesini, iş şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturacağı, bu nedenle işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyerek iş sözleşmesini eylemli olarak feshini isabetli bulmuştur.<sup>648</sup>

<sup>643</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Yer Altı Kömür Madenlerinde Güvenlik ve Sağlık*, çev.Handan Uysal Sabir, 1. b. , Ankara: 2011. s. 10.

<sup>644</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 408.

<sup>645</sup> Evren, "Çalışma ve Başka İş Gördürme Yasakları", ss. 120-121.

<sup>646</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 95; Fatma Kocabaş, "İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, ed. Nuvit Gerek, Fatma Kocabaş, 1. b., Eskişehir :Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013, s. 52.

<sup>647</sup> Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, ss. 230-231; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 231.

<sup>648</sup> Y.9.HD, T.11.02.2014, E.2012/72, K.2014/3978, <http://hukukmedeniyeti.org/karar/136/iscinin-gorevinin-degistirilmesi-calisma-kosullari/?v=list&aranan=k%FDsmen>, (17.07.2018).

Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde<sup>649</sup> de işverenin çalışma koşullarında yapacağı "esaslı bir değişiklik" için işçinin altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi koşulunu aranmıştır. Çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikleri işçi altı iş günü içinde kabul etmezse bu değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçinin yazılı onayı alınmadan yapılan esaslı değişiklikler çalışma koşullarında değişiklik olmayıp sözleşmenin ihlali sonucunu doğurmaktadır.

İş sözleşmesinde işverenin işçiyi değişik işyerlerinde çalıştırması kararlaştırılmış olsa dahi işverenin nakil işleminin işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmayacak ve işçinin ücretinde azalma olmayacak şekilde olması gerekmektedir.<sup>650</sup> Dolayısıyla iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. İşverenin yapmak istediği çalışma koşullarında değişiklik, işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturuyorsa bu durumun işçiyi bağlaması için işçinin değişikliğe rıza göstermiş olması gerekmektedir. Bunun yanında, esaslı değişiklik oluşturmayan çalışma koşullarındaki değişiklik için işçinin rızası aranmamaktadır.<sup>651</sup>

#### **2.1.5.1. Maden İşçilerinin Çalışma Süreleri**

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçen süre olmakla birlikte, çalışma süresi kavramı hem işçinin fiilen çalıştığı, hem de çalışmak için beklediği sürelerle karşılık gelmektedir.<sup>652</sup> İşK.m.63/1 hükmü uyarınca normal haftalık çalışma süresi en fazla kırk beş saattir. İlike olarak bu sürenin haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünmesi gerekmektedir. Fakat, tarafların aralarında yapmış oldukları sözleşme ile böyle bir eşitliği kararlaştırmamaları da mümkündür.<sup>653</sup> İşK. "çalışma süresi" kavramını tanımlamaktan imtina etmiştir. Bu nedenle hukukumuzda çalışma süresi kavramı, İşK.m.63/1 hükmü

---

<sup>649</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." şeklinde çalışma koşullarında esaslı değişik konusunu düzenlenmiştir.

<sup>650</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s.206; Kılıçoğlu, Şenocak, a. g. e. , C. 2., s. 724.

<sup>651</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 95; Altintepe, a. g. e. , ss. 89-90.

<sup>652</sup> Alper, Kılış, a. g. e. , s. 121; Süzek, *İş Hukuku*, s. 816; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 152-153.

<sup>653</sup> Akyiğit, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", s. 22.

uyarınca çıkartılan İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>654</sup> ile tanımlanmıştır. Yönetmelik m. 3 hükmüne göre, çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği sürelerle, İşK.m.66'ya göre çalışmış sayıldığı sürelerin tamamıdır şeklinde tanımlanmıştır. Normal haftalık çalışma süresi açısından işçinin haftanın beş günü çalışması kararlaştırılmışsa günde dokuz saat, haftanın altı günü çalışması kararlaştırılmışsa günde yedi buçuk saat çalışma süresi üzerinden işçinin azami olarak çalışması gerekmektedir. Ancak, tarafların sözleşme ile kararlaştırarak, haftalık çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine farklı bir oranda dağıtmaları da mümkündür.<sup>655</sup> Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik günlük çalışma süreleri açısından birtakım özel düzenlemeler getirmiştir. Yönetmelik m. 4 hükmü ile işçilerin günde yedi buçuk saat çalıştırılacağı işler<sup>656</sup> hükme bağlarken, m. 5 ile yedi buçuk saatten daha az çalıştırmanın zorunlu olduğu işler hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda yer altı maden işçilerinin günlük çalışma süresi en fazla yedi buçuk, haftada ise otuz yedi buçuk saattir.<sup>657</sup> Maden işçilerinin günlük ve haftalık çalışma süresi İşK.m.63/1 hükmünde de yer almıştır.

Ülkemizde 6552 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce maden işçilerinin çalışma süreleri ayrı bir kanun ile düzenlenmemiştir. Bu durumda 4857 sayılı Kanun ile getirilen genel düzenlemeler maden işçileri açısından da hukuki bir dayanak oluşturmaktaydı. Ancak, 6552 sayılı Kanun öncesi dönemde, Yargıtay'ın maden işçilerinin günlük çalışma süresinin altı saat olduğunu belirttiği birtakım kararları bulunmaktaydı. Bu alanda daha sonra yürürlükten kalkacak olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine gidilmekteydi. Yargıtay da maden işçilerinin günlük çalışma süresine yönelik vermiş olduğu kararlarda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerini hukuki bir dayanak

---

<sup>654</sup> Resmi Gazete 06.04.2004, Sayı:25425, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170825-2.htm> (06.08.2018),

<sup>655</sup> Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 152-155; Oğuzhan Tekin, "Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dâhil Edilmesi Sorunu", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 3, S. 2, (2015), s. 77.

<sup>656</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 279; İşyerlerinde yapılan işlerin Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Yönetmeliğinin 4. ve 5. maddesinde sayılan işlerden olup olmadığı yönünden yapılan itirazlar ile 4. ve 5. maddede yer almayan işler dolayısıyla yapılan başvurular Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yönetmeliğinin 9. maddesi uyarınca karar vermektedir.

<sup>657</sup> Sümer, a. g. e. , s. 137.

olarak kabul etmekteydi.<sup>658</sup> 6552 sayılı Kanun 10.09.2014'de TBMM'nde kabul edilip 11.09.2014'de RG'de yayımlandıktan sonra maden işçileri açısından önemli düzenlemeler getirmişti. 6552 sayılı Kanun m. 7 hükmünde "Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük 6 saatten fazla olamaz." hükmü İşK.m.63/1'e eklenmişti. Bu hükümlerle maden işyerlerinde herhangi bir departmanda çalışan işçiler açısından değil sadece yer altında çalışan işçiler açısından böyle bir düzenleme getirilmişti.<sup>659</sup> Bu durum, işverenin maden işçisini yer altında 36 saat çalıştırdıktan sonra yer üstünde de çalıştırarak, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saate kadar çalıştırması sakıncasını doğurmaktaydı.<sup>660</sup> Bunun üzerine 04.04.2015 tarihinde, 6645 sayılı Kanun<sup>661</sup> 662 m. 36 hükmü<sup>663</sup> ile İşK.m.63/1 hükmünde maden işçilerini ilgilendiren bir düzenleme yapılmıştır. 6552 sayılı Kanun ile altı saat olarak belirlenen günlük çalışma süreleri 7,5 saat olarak düzenlenmiştir. Ayrıca, 36 saat olarak düzenlenen haftalık çalışma süresi de 37,5 saate çıkartılmıştır.<sup>664</sup> Nitekim TTK 27. dönem toplu iş sözleşmesi m. 16'da da "Kurum işyerlerinde normal mesai haftada en çok 45 (kırk beş) saattir. Ancak yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde 7,5 saat, haftalık olarak da 37,5 saattir. Mevzuat ve bu TİS'de gösterilen istisnalar dışında; İşveren bu saatler üzerinde işçi çalıştıramaz" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

---

<sup>658</sup> Y.9.HD. T.05.07.1983, E.1983/5460, K.1983/6242, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (09.06.2018).

<sup>659</sup> Akyiğit, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", s. 28.

<sup>660</sup> Arzu Arslan Ertürk, "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", *Çalışma ve Toplum*, C. 45, S. 2, (2015), ss. 182-183.

<sup>661</sup> Resmi Gazete 04.23.2005, Sayı:29315, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150423-3.htm> (01.01.2019),

<sup>662</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisi, Yasama Yılı: 24, Yasama Yılı: 5, Sıra Sayısı: 687, 2/1449 Esas Numaralı Teklif, Madde 30, S. 14; 6645 sayılı Kanunun gerekçesine göre, çalışma süresinden sayılan haller dahil, yer altında çalışan maden işçilerinin günlük çalışma süresinin en çok 7.5 saat, haftalık çalışma süresinin de en çok 37.5 saat olacağına yönelik bu düzenlemeyle, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 48 saat hafta tatili sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca, "yer altındaki çalışma süresi" ibaresi "çalışma süresi" olarak değiştirilerek, haftalık 37.5 saati yer üstünde 45 saate tamamlama imkânı ortadan kaldırılmıştır. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss687.pdf> (01.01.2019).

<sup>663</sup> 6645 sayılı Kanun madde 36 hükmüne göre, "4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." "

<sup>664</sup> Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri", s. 5.

### 2.1.5.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İşçi bazı durumlarda, teknik nedenler, sosyal nedenler ya da çalışmaya hazır bekleyerek çalışmadan belli bir süre geçirebilir. Bu nedenle çalışma süresinden sayılan haller farazi sürelerdir.<sup>665</sup> Ancak, bu sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için işin niteliği dolayısıyla geçen süreler olması gerekmektedir.<sup>666</sup> İşK.m.63/3 uyarınca çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 3 hükmünde<sup>667</sup> çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süreler, İşK.m.66'ya göre çalışmış sayıldığı sürelerin toplamı olarak ifade edilmiştir. İşK.m.66 ile, çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca madenlerde, taş ocaklarında veya yer altında ve su altında yapılan işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere ve asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları esnasında geçen süreler günlük çalışma süresinin<sup>668</sup> içinde yer almaktadır. Aynı maddenin 1. fıkrasının c bendi uyarınca işçinin işinde iş görmeye hazır bir şekilde beklemesine karşın çalışmaksızın işi bekleyerek geçirdiği boş süreler de çalışma süresine dahildir. Bu hüküm maden işçileri açısından da aynı şekilde tatbik edilmektedir. Eğer maden işçisi çalışmak için hazır olmasına karşın işvereni tarafından çalıştırılmayıp boş bekletiliyorsa ya da meşgul ediliyorsa bu geçen süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır.<sup>669</sup> Bunun yanında işveren işçilerin işyerine gidip gelmesi için servis tahsis etmişse bu geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır.<sup>670</sup> Aynı şekilde, TTK 27. dönem toplu iş sözleşmesinin 17/4 hükmünde "İş Kanunu'nun 66. maddesinde belirtilen süreler iş süresinden sayılır." şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

Yargıtay, maden işçilerinin yer altına iniş ve çıkış sürelerinin günlük çalışma süresine dahil edilmeyerek, yer altında 7,5 saat çalıştırılmaları halinde yer altına iniş ve çıkış sürelerinin toplanarak bu sürelerin ücretinin de işçilere ödeneceğini kabul etmiştir.<sup>671</sup> Bu açıklamalar doğrultusunda konuyu ele alırsak, yer altı ve su altı işleri açısından fiziksel

<sup>665</sup> Kılıçoğlu, Şenocak, a. g. e. , C. 2., s.724; Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s.206.

<sup>666</sup> Narmanlioğlu, a. g. e. , ss. 626-627; Süzek, *İş Hukuku*, s. 822.

<sup>667</sup> Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz." şeklinde çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir.

<sup>668</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s.393; Öğreti ve uygulamada çalışma süresi, diğer adıyla iş süresi değişiminden işçinin kendisini işverenin emrine amade bir şekilde hazır tutması gereken süreler anlaşılmaktadır.

<sup>669</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, s. 2237; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e., ss. 638-639.

<sup>670</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s. 268; Süzek, *İş Hukuku*, s. 823.

<sup>671</sup> Y.9.HD, T.23.11.2010, E.2010/26786, K.2010/34406, <http://ismahkemesi.com/2015/09/madencilerde-fazla-calisma-yargitay-karari/> (18.07.2018).

olarak iki çalışma alanı bulunmaktadır. Bu nedenle bu işlerde çalışma süresi açısından iki yer de göz önünde bulundurulmaktadır. İşçilerin işbaşı yapmadan önce yer üstünde ve su üstünde toplandıkları ve iniş yapmak için hazırlık yaptıkları yerler bulunmaktadır. İş görme iradesiyle bu yerlerde toplanmış olan işçiler bu yerlere gelmekle, işverenin egemenlik alanına girmiş olmaktadır. Ancak, işçiler iş görme borcunu fiilen yer altında yerine getirmektedir.<sup>672</sup> Dolayısıyla, madenlerde, taş ocaklarında, metro, tünel, kanalizasyon, kablo döşemesi, limanda işçilerin yer altında veya su altında kuyulara, dehlizlere, iş alanlarına inip çıkarken geçen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.<sup>673</sup>

### 2.1.5.3. Postalar Halinde Çalışma

Postalar halinde çalışma, günlük çalışmanın, gece de devam etmesi ve gece çalışmasının yapılması halidir. Burada yapılan faaliyetin gece devamı noktasında bir zaruret doğmaktadır.<sup>674</sup> Postalar halinde çalışma, diğer adıyla vardiyalı çalışma sistemi, işyerlerinin yaşadığı ekonomik zorluklar başta olmak üzere, sosyal ve sosyo-politik sebeplerin etkisiyle ortaya çıkmıştır.<sup>675</sup> Bu sebepler dolayısıyla zaman içinde postalar<sup>676</sup> halinde işçi çalıştırma bir gereklilik haline getirmiştir.<sup>677</sup>

Üretimde sürekliliğin oldukça önemli olduğu madencilik sektöründe vardiyalı çalışma uygulaması sıklıkla gidilmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi, yapılan işin niteliğinden kaynaklı olarak sürekli iş görülmesi halidir. Bu nedenle bu tür işlerde, birbirini takip eden postalar halinde işçi çalıştırılmaktadır ya da işçiler nöbetleşe postalar ile işi

---

<sup>672</sup> Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, s. 141; işçilerin iş görme amacıyla işverenin egemenliğine girdikleri an ile fiilen çalışmaya başladıkları an arasında geçen süre işin niteliğinden dolayı fiili çalışma süresinden sayılmaktadır. Dolayısıyla inme, girme, dalma faaliyetleri sırasında geçen süreler ve asıl işin yapıldığı yer altından yer yüzüne çıkmak için geçen sürelerde çalışma süresinden sayılmaktadır.

<sup>673</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 822.

<sup>674</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 1237.

<sup>675</sup> Bünyamin Bacık, Ecehan Kazancı, "Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik Psikolojik ve Sosyolojik Etkenlerin Değerlendirilmesi", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 3, Y. 3, S.6, (2014/2), s. 138.

<sup>676</sup> Hasan Özer, Aykut Günaydın, "Zonguldak'ta Maden İşçilerinin Kömür Ocaklarında Kullandıkları Bazı Madencilik Terimleri Üzerine", *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, C. 6, S. 3, (2017), s. 1348; Posta (1): Bu terimin doğru kullanımı "pasa" şeklindedir. Terim Zonguldaklı maden işçilerinin yöresel ağız özellikleri dolayısıyla "posta" şeklinde kullanılmıştır. Ocakta çıkarılan işe yaramayan kısma denir. Cevherin közünün yan kayacıdır Posta (2): Vardiyaları belirtmek için kullanılır. Posta 1 (Gece vardiyası), Posta 2 (Gündüz), Posta 3 (16 / 24) vardiyasıdır. Bu postalardaki işçiler ve görevliler ayrı ekipler olarak çalışır.

<sup>677</sup> Baki Oğuz Mülayim, *İş Hukukunda Gece Çalışması*, 1. b. , Ankara:Adalet Yayınevi, Ağustos 2016, s. 13.

yürütmektedir.<sup>678</sup> Dolayısıyla bu tür işlerde 24 saat boyunca bir süreklilik vardır.<sup>679</sup> Bu hususlar İş Kanunu kapsamında gece çalışmasını düzenleyen 69. madde de göz ardı edilmemiştir. Ayrıca, Kanun'da gece çalışmasını düzenleyen hükümler içinde postalar halinde çalışma da düzenlenmiştir. Kanun, günün tümünde ya da geceyi de kapsar nitelikte günün büyük bir bölümünde faaliyetin sürdürülmesinin gerekli olduğu işyerleri açısından faaliyetin devamlılığını amaç edinmiştir. Postalar halinde çalışma, İşK.m.69 ile m.76 arasında hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te<sup>680</sup> de tamamlayıcı nitelikte birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 4/a hükmü uyarınca, "Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir" hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda maden işçilerini<sup>681</sup> ele alırsak, maden işyerlerinde, yirmi dört saat işçi çalıştırma zorunluluğu işin niteliğinin bir gereğidir. Genellikle kazı yapılan her bir vardiyanın ardından tahkimat ve bakım yapılmakta ve kazı için hazırlıklar yapılmaktadır. "Hazırlık" veya "Tahkimat ve Bakım" vardiyası olarak adlandırılan bu çalışma süresinde göçüklerin önlenmesi ve geride kalan maden tozlarının ocak yangınına neden olmaması için geçici tahkimat ve üretilen madenin taşınması işlevini gören konveyörler ötelenirken, geride kalan yerler de çökertilir. Bu işler olası kazaları önlemek bakımından üretim vardiyasının hemen ardından yapılmaktadır. Bu nedenle maden işyerlerinde yirmi dört saat çalışılması işin niteliğinden kaynaklanmaktadır.<sup>682</sup>

---

<sup>678</sup> Ali Naci Yıldız, Fatma Günay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, Ankara: y. y. , Kasım 2012, ss. 5-6.

<sup>679</sup> Sözek, *İş Hukuku*, s. 825.

<sup>680</sup> Resmi Gazete 19.08,2017, Sayı:30159, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170819-3.htm> (13.01.2019),

<sup>681</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, *Soma Maden Kazasından Hareketle: Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu*, s. 181; Maden ocaklarında yürütülen vardiyalı sistem açısından diğer önemli hususlar şöyle sıralanabilir. Vardiya değişiminin ocak içinde yapılmayıp, yer üstünde yapılması oldukça önem taşımaktadır. Bu şekilde vardiya değişimleri arasında belli bir zaman dilimi ayrılmış olacaktır. Bu süre zarfında ocakta iş güvenliği açısından gerekli kontroller yapılacaktır. Örneğin, ABD'de amirler her vardiya öncesi madencilerle 15-30 dakika arasında güvenlik konuşması yapmaktadırlar. Maden üç saat denetlenmeden yeni vardiyanın işe başlamasına izin verilmemektedir.

<sup>682</sup> Baycık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, s. 80.



#### 2.1.5.4. Maden İşçilerinin Fazla Çalışma Yasağı

"Mesai yapmak" şeklinde de bilinen fazla çalışma, çoğunlukla ülkenin genel menfaatleri, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışma yapılması halidir.<sup>683</sup> 4857 sayılı İş Kanunu m. 41 hükmünde<sup>684</sup> ikili bir ayrıma gitmiştir. Buna göre, haftalık normal çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma iken, sözleşme ile haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmiş ise, bu süre ile 45 saat arasında yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmiştir. Bunun yanında Kanun, fazla çalışma açısından yıllık 270 saatlik bir sınır getirilmiştir (İşK.m.41/8). Ancak Kanun, günde en fazla kaç saat fazla çalışma yaptırılacağına yönelik herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Doktrin bu durumda Kanun'da günlük çalışma süresine ilişkin 11 saatlik sınırın (İşK.m.63/2) fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından da uygulamasının yerinde olacağını kabul etmiştir.<sup>685</sup>

Fazla çalışma için işçinin onay vermesi gerekmektedir. İşçi fazla çalışma için onay vermiş ise fazla çalışma borcunu yerine getirmelidir. İşçi fazla çalışmaya onay vermemişse işveren işçiyi fazla çalışmaya zorlayamaz.<sup>686</sup> İşçi fazla çalışmaya onay vermesine karşın fazla çalışmazsa işveren İş.K.m.25/2 uyarınca işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. 6552 sayılı Kanunla İş Kanunu'nun 41. maddesine 9. fıkra eklenmiş ve "yer altı maden işlerinde" fazla çalışma yasaklanmıştır. Maddenin 9. fıkrasında, istisnai olarak 42. ve 43. maddelerde sayılan hallerde yer altında çalışan maden işçilerine fazla çalıştırılmasına cevaz verilmiştir. Ancak kural olarak yer altında

---

<sup>683</sup> Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, 12. b. , İstanbul: Beta Yayınevi, Şubat 2018, ss.127-128; Burcu Melekoğlu Keser, *Fazla Çalışma*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2018, ss. 9-10; Şahin Çil, "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması", *IÜHFD*, C. 74, Özel Sayı (2016), s. 270;. Münir Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı", *Kamu İş*, C. 7, S. 3, (2004), SS. 1-2.

<sup>684</sup> 4957 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde, "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir....." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>685</sup> Çelik, Çanıklioğlu, Canbolat, a. g. e. , s. 652; Akyiğit, *İş Hukuku*, ss.400-402.

<sup>686</sup> Ozcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*. s.496.

maden işlerinde çalışan işçilerin İşK.m.41/9 uyarınca fazla çalışması yasaklanmıştır. Aynı şekilde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılması durumunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 7 uyarınca, fazla çalışma yasağı düzenlenmiştir. Ancak, 6552 sayılı kanun ile birlikte Yönetmelik'te düzenlenen bu yasağın, İşK. nezdinde de yer bulmuştur. Ayrıca, Yönetmeliğin 8. maddesinde, 18 yaşını doldurmamış işçiler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olmaları fazla çalışmalarını için tek başına yeterli değildir. Eğer, işyeri hekimi veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekimi, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekim, bu kişilerin sağlıklarının fazla çalışmaya elverişsiz olduğu yönünde rapor düzenlemişse, bu kişilere İşK.m.88 uyarınca fazla çalışma yaptırılması yasaktır. FÇFSY bazı işler açısından da fazla çalıştırma yasağı getirmiştir. Yönetmelik m. 7 hükmünde fazla çalışmanın yasak olduğu işler hüküm altına alınmıştır. Aynı maddenin c fıkrasında da yer altında ve su altında yapılan işlerde fazla çalışmanın yasak olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla yer altında maden işçilerinin genel sebeplerle fazla çalıştırılması yasaktır. Ancak, zorlayıcı sebeplerle ve olağanüstü sebeplerle fazla çalıştırılmaları mümkündür.<sup>687</sup> Bu durumda dahi maden işçileri fazla çalıştırılırsa dahi günlük en fazla 11 saat çalıştırılabileceklerdir.<sup>688</sup>

### 2.1.6. Maden İşçilerinin İşçilik Alacakları

İşveren, sözleşmeden ve yasadan kaynaklı olarak ücret<sup>689</sup> ve diğer işçilik alacak ve haklarını sağlamakla yükümlü bulunmaktadır.<sup>690</sup> İşçi, işçilik alacak ve haklarının ödenmemesi<sup>691</sup> durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir

---

<sup>687</sup> Sümer, a. g. e. , s. 141; Hakan Keser, "İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 39, (2018), ss. 23-24.

<sup>688</sup> Dilek Baybora, "İş İlişkisinin Ücret Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, ed. Nuvit Gerek, Fatma Kocabaş, 1. b., Eskişehir :Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013, s. 74.

<sup>689</sup> Mustafa Halil Korkmaz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi İşçilere Etkisi*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayınevi, Nisan 2017, s. 12; Hizmet sözleşmesinde (iş sözleşmesi) ücret sözleşmenin temel unsurlarındandır. Bu nedenle iş görme edimini yerine getiren işçiye karşı işveren ücret ödemekle yükümlüdür.

<sup>690</sup> Ocak, a. g. e. , ss. 1-2.

<sup>691</sup> Antalya, a. g. e. , ss. 20-21; Sami Narter "İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çalışması Sorunu", *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, S. 9, (Aralık 2017), s. 39; Alacak hakkı, sahibine borçludan alacağını isteme imkanı veren bir talep hakkıdır ve alacaklı borçludan edimini yerine getirmesini isteyebilir.

(İşK.m.24/2)<sup>692</sup>. Bu nedenle işveren sözleşmenin sona ereceği tarihe kadar ücret ve eklentilerinden sorumludur. İşçinin sözleşmesi ayın ortasında sona ermiş olsa dahi işveren ay sonunu (ücret ödeme zamanı) beklemeden işçinin ücret, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ikramiye gibi tüm işçilik alacaklarını tam olarak ödemekle yükümlüdür.<sup>693</sup>

Bu kapsamda işveren maden işçileri ve mühendislere karşı ücret, fazla mesai ücreti, ücretli izin, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi hak ve alacaklardan dolayı sorumluluk altındadır.<sup>694</sup> Yargıtay'ca incelenen bir davada<sup>695</sup> da davacı 15.01.2008-04.03.2013 tarihleri arasında davalı işyerinde çalışmıştır ve işçilik alacakları yönünden taraflar arasında ihtilaf yaşanmıştır. Yargıtay da işçilik alacakları yönünden hem ruhsat sahibinin hem de rödovansçının sorumlu olacağı yönünde karar vermiştir.

---

<sup>692</sup> İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi hakkı 4857 sayılı İşK.m.24/2 hükmünde, "..... e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa..." şeklinde ifade edilmiştir.

<sup>693</sup> Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 10. b., İzmir: Albi Yayıncılık, Şubat 2017,s. 402; Ocak, a. g. e. , ss. 20-22.

<sup>694</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 216.

<sup>695</sup>Y.7.HD. T.06.11.2014, E.2014/10321, K.2014/20357; "Davalılar arasında yapılan rödovans sözleşmesinin "Kontrol ve Denetleme" başlıklı 20.maddesinde "TTK veya yetkili kılınacak müessese müdürlüğü işletmecinin sahadaki çalışmalarını işletme projesine uygun yapıp yapmadığını kontrol etmeye yetkilidir" şeklindeki düzenleme mevcuttur. 3213 sayılı Maden Kanunu'na 10.06.2010 tarihinde 5995 sayılı Kanun m. 17 hükmü ile eklenen Ek 7. maddesinde "maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklar rödovansçıya aittir şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Ancak bu durum ruhsat sahibinin Maden Kanunu'ndan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. Bu kapsamda davacının çalışma süresi gözetildiğinde 15.01.2008'den Maden Kanunu'ndaki değişiklik tarihi olan 10.06.2010 'tarihine kadar olan işçilik alacaklarından davalı TTK Genel Müdürlüğü'nün rödovans sözleşmesindeki hükümler gereği kontrol yetkisi olduğundan asıl işveren olarak sorumlu tutulması gerekir. Yerel mahkemenin davacının Maden Kanunu'ndaki değişiklik sonrası olan 10.06.2010-04.03.2013 tarihleri arasındaki işçilik alacakları yönünden TTK Genel Müdürlüğü'nün sorumlu olmadığı yönünde vermiş olduğu kararı isabetli görmüştür" <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (02.03.2018).

### 2.1.6.1. Maden İşçilerinin Ücret Alacağı

İşçi ücreti genel olarak işçi ve işveren arasında sözleşme serbestisi ilkesi kapsamında akdedilen hizmet sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile tayin edilmektedir.<sup>696</sup> Ancak, 6552 sayılı Kanunla getirilen düzenleme çerçevesinde, maden işyerlerinde uygulanacak ücretlerin, 4857 sayılı Kanun'da öngörülen asgari ücretin en az iki katı tutarında olması hükme bağlanmıştır. 6552 sayılı Kanun m. 9 hükmü kapsamında, 3213 sayılı Maden Kanununa bir ek madde eklenmesi uygun görülmüştür. Maden Kanunu'na eklenen Ek m. 9 hükmü uyarınca, Maden Kanunu m. 2 ile düzenlenen "linyit" ve "taş kömürü" çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere, 4857 sayılı Kanun'un 39. maddesine<sup>697</sup> göre belirlenen asgari ücretin en az iki katı tutarında ücret ödenmesi koşulunu hükme bağlamıştır. Linyit ve taş kömürü ocaklarıyla yer altı maden ocaklarında çalışan işçiler iki asgari ücret tutarında ücrete hak kazanmaktadır. Ancak, yer üstü maden ocaklarıyla açık ocak madenlerinde çalışan işçilere ödenecek ücretin iki asgari ücret tutarında bir ücret olması zorunlu değildir. Yargıtay'a göre; iş sözleşmesinde ücret belirlenmediği takdirde ücretin miktarı, işçinin kişisel becerileri, kıdemi, mesleki pozisyonu, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin yapısal durumu, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde verilen ücretler, o bölgenin örf ve âdetleri dikkate alınarak belirlenmelidir.<sup>698</sup>

Uygulamada işçinin ücretinin ne kadar olduğu ya da işverenin ücreti ödeyip ödemediği üzerinde birçok ihtilaf yaşanmaktadır. Bu nedenle işverenin işçiye asıl ücret ve ek ücretleri ve ücretten yapılan kesintileri gösteren ayrıntılı bir pusula vermesi gerekmektedir. Bu şekilde işçi ücret ile ilgili bir itirazda bulunduğu elinde belge olacaktır.<sup>699</sup> Ancak işçi fazla çalışma yaptığını iddia ediyorsa işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekmektedir.<sup>700</sup> Maden işlerinde çalışan maden işçilerine genel sebeplerle fazla çalıştırma yaptırılması mümkün değildir. Ancak, zorlayıcı sebeplerin ve olağanüstü

<sup>696</sup> İsa Karakaş, *İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları*, 1. b., Ankara: Bilge Yayınevi, Nisan 2014, s. 35.

<sup>697</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesinde, " İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>698</sup> Y.9.HD. T.02.06.2009, E.2008/372, K.2009/15530, <https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C3%9CCRET%C4%B0N+%C4%B0SPATI&s=1> (07.08.2018).

<sup>699</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , ss. 148-149; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss.123-125; Murat Şen, "İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları", *EÜHFD*, C. III, S. 1, (2008), ss. 168-169.

<sup>700</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. s. , 658.

sebeplerin varlığı halinde maden işçilerine haftalık 37,5 saat normal çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Maden işçilerinin fazla çalışma yapması durumunda, fazla çalışma yaptırılan her bir saat işçinin, normal saat başına ödenen ücretin yüzde yüz zamlı ödenmesi gerekmektedir (İşK.m.41/10).

İşveren ücret ödeme borcunu kusuru olmadan dahi tamamen veya kısmen yerine getirmese borçlu temerrüdüne düşmektedir. Bu durumda işçi sözleşmeyi bildirimsiz feshedebilir ya da; ücreti faiziyle işverenden talep ederek dava yoluna gidebilir.<sup>701</sup> Bunun yanında işçi ücretin ödenmemesi durumunda iş görme ediminden kaçınma hakkına da sahiptir.<sup>702</sup> Ancak, işçinin bu hakkını kullanabilmesi için İşK.m.34 hükmü<sup>703</sup> uyarınca işverenin mücbir sebep dışında ücret ödeme borcunu yerine getirmemiş olması ve ödeme tarihinden itibaren yirmi gün geçmiş olması gerekmektedir. Aksi halde işçi iş görme borcundan kaçınma hakkına sahip olamayacaktır.

İşverenin ücreti işçiye zamanında ve eksiksiz ödenmesi gerekmektedir. Ancak, uygulamada genellikle işçiye ödenen ücret ve ekleri bordrolara tam olarak yansımamakta, bordrolarda ücret düşük gösterilmektedir.<sup>704</sup> Yargıtay'a göre; "...Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir...." şeklinde mesele ele

---

<sup>701</sup> Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 114-115; Ünal Narmanlıoğlu, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, Özel Sayı 2010, (Basım Yılı: 2012) s. 611.

<sup>702</sup> Ocak, a. g. e. , s.5; Sarper Süzek, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *AÜHFD*, C. 56, S.4, (2007), ss. 211-212.

<sup>703</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde, " Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır..." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>704</sup> Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 402; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , 123-127.

alınmıştır.<sup>705</sup> Ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresi<sup>706</sup> 5 yıldır (İşK.m.32). Üret alacaklarında zamanaşımı süresi açısından iş sözleşmesinin devam edip etmemesinin bir önemi yoktur. Ücret alacağı sözleşme devam ederken doğmuş ve ödenmemiş ise tazminatlardan farklı olarak zamanaşımı süresi işlemeye devam etmektedir.<sup>707</sup>

### 2.1.6.2. Maden İşçilerinin İş Güvencesinden Yaralanmasında 6 Aylık Kıdem Şartının Aranmaması

İş güvencesi, işverenin feshine karşı işçiyi korumak ve işverenin keyfi fesihlerinin önüne geçmek amacıyla getirilen bir mekanizmadır. İş güvencesi ile işçinin işini kolay bir şekilde kaybetmemesi, bireyin ve toplumun menfaatinin korunması amaçlanmıştır.<sup>708</sup> Bu nedenle "iş güvencesi" terimi işçinin işinin güvence altına alınması anlamına gelmektedir.<sup>709</sup> Bunun için iş güvencesi, işverenin geçerli bir neden göstermeksizin işçinin sözleşmesini feshedemeyeceği anlayışını kabul etmektedir.<sup>710</sup> Bu kapsamda işveren geçerli bir nedene dayanmadan işçinin sözleşmesini feshederse veyahut geçerli nedene dayansa dahi diğer şartları yerine getirmeden yapacağı fesih geçersiz fesih olacaktır.<sup>711</sup> Bu nedenle iş güvencesi düzenlemeleri, işvereni sınırlandıran ve kamu düzenini ilgilendiren mutlak emredici (buyurucu) yapıda düzenlemelerdir.<sup>712</sup> Uluslararası alanda İş güvencesine ilişkin hükümler 158 sayılı ILO Sözleşmesi<sup>713</sup> ile düzenlenmiş, ülkemiz de 4857 sayılı İşK. ile bu hükümleri iç hukuk sistemine uyarlamıştır.

<sup>705</sup> Y.9.HD. T.23.01.2013, E.2010/38484, K.2013/2588 [https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C3%9CCRET%C4%B0N%20%C3%96DEND%C4%B0%C4%9E%C4%B0N%C4%B0N%20%C4%B0SPATI&s=1\(09.08.2018\)](https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C3%9CCRET%C4%B0N%20%C3%96DEND%C4%B0%C4%9E%C4%B0N%C4%B0N%20%C4%B0SPATI&s=1(09.08.2018)).

<sup>706</sup> Antalya, a. g. e. , s. 499; Narter, "İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çalışması Sorunu", s. 39; Alacaklının alacağını talep edebilmesi için hukuk düzeni içinde bir süre sınırlaması bulunmaktadır. Bu sınırlama dolayısıyla zamanaşımı kurumu ortaya çıkmıştır.

<sup>707</sup> Evren, *Ücret ve Uygulaması*, s.52; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , s. 123.

<sup>708</sup> Tankut Centel, *İş Güvencesi*, 1. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, Mart 2013, s.9; Süzek, *İş Hukuku*, s. 592.

<sup>709</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. s. 196; Önal Kemal Evren, *İş Güvencesi El Kitabı*, 3. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ağustos 2013, ss. 21-22.

<sup>710</sup> Şakar, a. g. e. , s. 189; Demir *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 350; A. Eda Manav, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Sonuçları*, (Doktora Tezi).Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (2009), s.7.

<sup>711</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, ss. 324-325; Gaye Baycık, "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", *AÜHF*, C.55, S.1, (2006), s. 115.

<sup>712</sup> Narter, *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*, 2018, s. 33.

<sup>713</sup> ILO, *C158 - Termination Of Employment Convention, 1982 (No. 158):Convention Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer (Entry into Force)*, 23 Nov 1985, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158\(04.01.2019\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158(04.01.2019)).

İşK.m.18 ve devamı hükümlerinde iş güvencesinin kapsamı<sup>714</sup> çizilmiştir. Buna göre, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için; işyerinde fesih tarihi itibarıyla en az 30 işçinin bulunması, işçinin işyerinde en az 6 ay kıdeminin olması, işçinin belli koşulları taşıyan işveren vekili sıfatını taşımaması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekmektedir. Bunun yanında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini işverenin bildirimli fesih yoluyla feshetmesi için, fesih bildirimini yazılı şekilde yapması gerekmektedir. Ayrıca, işverenin fesih nedenini açık ve kesin olarak göstermesi de gerekmektedir. Fesih, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin yahut işin gereklerinden kaynaklanan bir nedene dayanmalı ve eğer işveren sözleşmeyi işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışlarına dayanarak feshedecekse, fesihten önce işçinin savunmasını almış olmalıdır. İşveren işçinin sözleşmesini feshetme yoluna gidecekse feshin son çare olması ilkesine uyması gerekir. Bu bağlamda işveren işçinin sözleşmesini feshetmemek için her yolu denemiş olmalıdır. Örneğin işçiyi işyerinde başka bir bölümde çalıştırma imkanı varsa işçiyi orda çalıştırmalıdır. Buna karşın işçinin yetersizliği ya da olumsuz davranışları devam etmekte ise bu durumda işçinin sözleşmesini feshedebilecektir.<sup>715</sup> Zira, işçinin yetersizliği ya da olumsuz davranışları, işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenlerdir.<sup>716</sup> Ancak, işçinin savunması alınmadan davranışı veya yetersizliği gerekçe gösterilerek sözleşmesinin feshi veya yukarıdaki koşullara uyulmadan yapılan fesih, usulsüz fesih<sup>717</sup> olacaktır.<sup>718</sup> Bu bağlamda geçerli nedenler<sup>719</sup> haklı nedenle fesih

---

<sup>714</sup> Süzek, *İş Hukuku*, 590; Hukukumuzda 4857 sayılı İşK. öncesi dönemde işçileri işverenin feshine karşı yeterince koruyabilecek bir mekanizma bulunmamaktaydı.

<sup>715</sup> Nezihe Binnur Tulukçu, *İş Güvencesi-İşe İade*, 1. b. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2017, ss.243-245.

<sup>716</sup> Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, ss. 375-376.

<sup>717</sup> Nüvit Gerek, "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih", *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, S. 2, (Ağustos 2015), ss. 7-8; "Usul" kavram olarak, bir amaç doğrultusunda takip edilen yol, üslup ve yöntemdir. Bu bağlamda belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açısından da belli bir usul ve şeklin uygulanması gerekmektedir. Eğer sözleşme feshedilirken bu şartlara uyulmamışsa, yapılan bu fesih usulsüz fesih olacaktır.

<sup>718</sup> Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, s.133; Süzek, *İş Hukuku*, ss. 577-578.

<sup>719</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde, "...İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak yargı kararları ile zaman içinde belirginleşebilecektir. Özellikle Kanunun 26 ncı maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacaktır.

nedenleri ağırlığında olmayan ancak işçinin iş görme borcunu ve işyerinin normal seyrini olumsuz olarak önemli ölçüde etkileyen nedenlerdir.<sup>720</sup> Maden işçilerinin iş güvencesinden yararlanabilmesi diğer işçilere göre daha kolaydır.<sup>721</sup> 6552 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshini düzenleyen m. 18/1'e "Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz" ibaresi eklenmiştir. İşK.m.18'de, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenlerin feshi geçerli bir nedene dayandırmaları koşulu aranmıştır. Ancak, 6552 sayılı Kanunun, 4857 sayılı Kanunun 18. maddesine yaptığı bu ekleme ile istisnai bir hüküm ihdas edilmiştir. Buna göre, yer altında çalışan işçiler için altı aylık kıdem koşulu kaldırılmıştır. Dolayısıyla, iş sözleşmeleri feshedilen yer altı işlerinde çalışan işçiler, eğer çalıştıkları işyerinde otuz işçiden fazla işçi çalışıyorsa, altı aylık kıdemin varlığı gerekmeden işe iade davası açabilmektedir.<sup>722</sup> Bir başka ifadeyle, yer altı işlerinde çalışan işçiler, 6 ayın altında bir kıdeme sahip olsalar dahi, iş güvencesi hükümlerine gidebileceklerdir (İşK.m.18 vd).

Maden işçileri, kıdem şartı aranmaksızın işe iade talebinde bulunma hakkına sahiptir.<sup>723</sup> Ancak iş sözleşmesini işçi sona erdirmişse işe iade talebi söz konusu olmayacaktır.<sup>724</sup> Buna göre; yer altı işlerinde çalışan işçi, sadece bir gün çalışmış olsa dahi, işveren işçinin sözleşmesini feshettiğinde geçerli bir nedene dayanmalıdır. Aksi halde işçi işverenin feshinin geçersiz fesih olduğunu ileri sürebilecektir. Bu kapsamda. İşçi eğer işe iade davası açmışsa, 4 aya kadar boşta geçen süre ücretini talep edebilecektir. Dava sonuçlanınca, işveren işçiyi işe başlatmaz ise, işçi bu durumda 4-8 ay

---

Bu madde bakımından geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.

Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir..." şeklinde geçerli nedenler açısından bir açıklama yapılmıştır. <http://www.turkhukuksitesi.com/serh.php?did=4938> (09.08.2018).

<sup>720</sup> Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s.213.

<sup>721</sup> Özkan Ertekin, *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*, 2. b. , Ankara:Adalet Yayınevi, Nisan 2017, s. 243.

<sup>722</sup> Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", s. 2.

<sup>723</sup> Ertürk, "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", s. 179.

<sup>724</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, s. 504.



arasında<sup>725</sup> iş güvencesi tazminatına (doktrinde bir görüşe göre iş güvencesi tazminatı yerine işe başlatmam tazminatı<sup>726</sup> olarak adlandırmak daha isabetlidir) hak kazanacaktır. Ancak, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için böyle bir durum söz konusu değildir. İşçi, 1 yıllık kıdeme sahip ise kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. 6 aylık kıdem şartının aranmaması (işçi sayısı 30 ve üzeri ise) iş güvencesi açısından söz konusu olacaktır.<sup>727</sup>

Bu bağlamda Yargıtay'a göre; maden işçisinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilmesi için işçilerin iş akdinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, işçi, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymakla yükümlüdür. İşçinin bu önlemlere uymaması durumunda işverenin işçisinin sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Yargıtay, işçinin maden ocağında sigara içmesi durumunda işverenin işçisinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını ifade etmiştir. Ayrıca, işçinin işyerinde sigara içmesi işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmektedir. Bunun yanında Yargıtay, işçi maden ocağında sigara içmese dahi, işçinin maden ocağında çakmak ve sigara paketi bulundurmasını da iş sağlığı ve güvenliği üzerinde bir tehdit olarak görmüştür. Bu durumda ise işverenin yapmış olduğu feshi haklı nedenle fesih olmasa da geçerli nedenle fesih olacaktır. Zira, işçinin davranışı haklı nedenle fesih nedeni ağırlığında olmasa da işyerinde bir olumsuzluk yaratmaktadır ve işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmektedir.<sup>728</sup> Ancak işçi feshin geçerli nedene dayanmadığını veya fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini iddia etmekte ise işe iade sürecini başlatabilir. Bu durumda zorunlu arabuluculuk gündeme gelecektir. Konu, 01.01.2018 tarihi itibarıyla 7096 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun<sup>729</sup> 3. maddesi<sup>730</sup> ile

---

<sup>725</sup> Ömer Ekmekçi, Murat Ceylen, "İş Hukuku Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları", *Çözüm ISMMO*, S. 141, Y. 17, (Mayıs-Haziran 2017), s. 254; bu tazminat miktarı belirlenirken işçinin işe alınmadığı tarihteki emsal içinin ücreti esas alınarak bir hesaplama yapılmaktadır.

<sup>726</sup> Ünal Narmanlıoğlu, "İşe Başlatmama Tazminatı", *Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, (2013), s. 1959; bu tazminat, işverenin işçiyi "işe başlatmamak" yönünde tavır almasına bağlı olarak ödenmesi gereken bir tazminattır. Bu nedenle, söz konusu tazminatın "işe başlatmama tazminatı" şeklinde adlandırılması daha uygun olacaktır.

<sup>727</sup> Abdurrahman Çalık, "6552 Sayılı Kanun İle Yer Altı Maden İşçilerine Getirilen Özel İyileştirmeler", *Çözüm, İSMMMO*, Y. 14, S. 125, (Eylül-Ekim 2014), s. 221.

<sup>728</sup> Y.9.HD. T.26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/girishtm>, (12.06.2018).

<sup>729</sup> Resmi Gazete 23.10.2017, Sayı:30221, [http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/2017\\_1025-8.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/2017_1025-8.htm) (09.08.2018),

düzenlenmiştir. Bu kapsamında işçinin feshin geçersizliği iddiasıyla işe iade sürecinde ilk olarak arabulucuya gitmesi gerekmektedir. Feshin geçersizliğini iddia eden işçinin fesih bildirimini tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurması zorunludur. Arabuluculuk görüşmeleri sırasında işçi ile işveren anlaşamazsa işçi son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde<sup>731</sup> iş mahkemelerinde dava açabilir. Arabuluculuk aşaması sonrasında işçinin açmış olduğu davanın konusu işveren feshinin geçersizliğinin tespiti ve işe iade olacaktır. Bu bağlamda iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçinin kötü niyet<sup>732</sup> tazminatı talep etmesi söz konusu olmayacaktır.<sup>733</sup> Zira, İşK.m.17/6 hükmünde<sup>734</sup> İşK.m.18 ile m. 21 hükümlerine tabi olmayan işçilerin kötü niyet tazminatı talep edebileceği düzenlenmiştir. İşK.m.18-22 arasında yer alan hükümlerde iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, iş güvencesi kapsamında bulunan işçinin sendikal tazminat talebinde bulunması mümkündür.<sup>735</sup> Bu bağlamda iş güvencesine tabi işçiler kötü niyet tazminatı yerine STİSKm.25/4 hükmü uyarınca sendikal tazminat talep edebilecektir. Bu durumda işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir. Ayrıca, Anayasa Mahkemesi kararı ile iş güvencesi kapsamında olan işçiler gibi iş güvencesi

---

<sup>730</sup> 7096 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "Dava şartı olarak arabuluculuk" başlıklı 3. maddesinde,

"(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

(2) Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığına anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir..." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>731</sup> 4857 sayılı İşK.m.20 hükmünde, "...Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. ...." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>732</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 579; Kötü niyet en geniş anlamda "objektif iyi niyet kurallarına" uymama halidir; Gerek, "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih", ss. 9-10; Kötü niyet, talep ve önerilerinin haksız ve hukuka aykırı olduğunu bilen bir kimsenin, buna karşılık isteklerini gerçekleştirme yönünde hareket etmesidir. Bu bağlamda İş hukuku açısından işverenin, iş güvencesi hükümlerine tabi işçinin sözleşmesini, işçinin 6 aylık kıdemine dolmasına kısa bir süre feshetmesi durumunda bu fesih kötü niyetli bir fesih olacaktır.

<sup>733</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 578.

<sup>734</sup> 4857 sayılı İşK.m.17/6 hükmünde, ".....18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir...." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>735</sup> Narter, *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*, 2018, s. 309.

kapsamında olmayan işçilerin de sendikal nedenle yapılan fesihte sendikal tazminat talep edebileceğine hükmetmiştir.<sup>736</sup> Dolayısıyla sendikal nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçi sendikal tazminat ya da feshin geçersizliği nedeniyle işe iade davası açabilmektedir.<sup>737</sup>

### 2.1.6.3. Maden İşçilerinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Yıllık ücretli izin, bir dinlenme hakkıdır ve diğer dinlenme haklarına göre daha önemlidir. İşçi kendisine tanınan bu hak ile uzun süre dinlenebilmekte ve kendisini yenileyebilmektedir.<sup>738</sup> 4857 sayılı İşK.m.53'de<sup>739</sup> işçilerin yıllık ücretli izin hakkı hüküm altına alınmış ve asgari bir sınır getirilmiştir. Yasa koyucu yıllık ücretli izne hak kazanmak bakımından asgari bir yıl şartı getirmiştir. Bu kapsamda bir yıldan beş yıla kadar kıdemi olan işçiler yılda on dört gün yıllık ücretli izin kullanabilmektedir. Bu gruba tam beş yıl kıdemi olan işçiler de dâhildir. Beş yıl ile on beş yıl arasında kıdeme sahip olan işçiler, yirmi gün, en az on beş yıl ve yukarısında kıdeme sahip olan işçiler de yirmi altı gün yıllık ücretli izin kullanabilmektedir. Yer altında çalışan maden işçileri, yıllık ücretli izin süreleri diğer işçilere göre daha fazladır.<sup>740</sup> Buna göre yer altında çalışan işçiler yukarıda gösterilen sürelerden dörder gün fazla olmak üzere yıllık ücretli izin kullanabilmektedir (İşK.m.53/4). 6552 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile İşK.m.53/4 hükmünde bu düzenleme yapılmıştır. Bu doğrultuda, yer altında çalışan ve beş yıldan az kıdemi bulunan maden işçileri, en az on sekiz gün yıllık ücretli izin kullanmaktadır. Ancak, bu süreden daha fazla bir sürenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kabul edilmesi ve işçi lehine bir düzenleme yapılması da mümkündür.<sup>741</sup> Yer altı işlerinde çalışan işçiler açısından yıllık ücretli izin süresine dâhil edilen dörder günlük ek süreler hesaplanırken, Kanun'da yıllık ücretli iznin uygulanması için kabul edilen tüm düzenlemeler yer altı işçileri için de

<sup>736</sup> AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111-10.pdf> (05.01.2018).

<sup>737</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.556; sendikal tazminat mahiyeti itibarıyla kötü niyet tazminatının özel bir şeklini oluşturmaktadır. Bu nedenle yargı sürecinde işverenin her iki tazminattan mahkum edilmesi beklenemez.

<sup>738</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, ss. 441-442.

<sup>739</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre; "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz...." şeklinde yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir.

<sup>740</sup> Sümer, a. g. e. , s. 160.

<sup>741</sup> Ayrıca bkz. Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", s. 3.

geçerlidir. Konuyu bir örnekle açıklarsak; yıllık ücretli izin hesaplaması yapılırken izin süresine dâhil edilmeyen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri, izin süresine ilave edilecektir. Aynı şekilde dörder günlük sürelerin belirlenmesinde de bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacaktır.<sup>742</sup> Buna ek olarak, yer altı işlerinde çalışan işçiler açısından izin sürelerinin dörder gün artırılması, İşK.m.57/f-1 kapsamında, işçi izne çıkmadan önce peşin ödenmesi veya avans olarak verilmesi zorunlu tutulan ve fiilen çalışmadan ücret ödenecek süre 6552 sayılı Kanun ile artmıştır.

## 2.2. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ

İşçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak işçilerin sendikal hakları ortaya çıkmış ve güvence altına alınmıştır. Bu şekilde işçiler, sendikal faaliyetler kapsamında örgütlenmeye başlamış ve işveren karşısında daha güçlü bir konuma yükselmiştir.<sup>743</sup>

### 2.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkı

Sendika<sup>744</sup> kavramı sosyal devlet anlayışının temel göstergelerinden biridir. Bu nedenle gerek anayasal düzeyde gerek yasal düzeyde korunan bir kavram olmuştur.<sup>745</sup> Hukukumuzda, sendika kavramı hem işçi hem de işveren kuruluşlarını kapsayan bir kavram olarak kullanılmaktadır.<sup>746</sup> Bu bağlamda sendikalar, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkileri dahilinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere hareket eden ve bu amaçla üyelerinden topladığı gelirleri kullanan örgütleridir.<sup>747</sup>

---

<sup>742</sup> Ertürk, "6552 Sayılı Kanununun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", s. 185.

<sup>743</sup> A. Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 6. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2017, ss. 5-7; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss.251.

<sup>744</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan, a. g. e. , s. 280; Sendika kelimesi, menşei itibarıyla Latince kökenli bir kelimedir. Bunun yanında eski çağlarda sendika kavramı, şehir devletlerinde temsilcileri karşılamak üzere kullanılmaktaydı. Daha sonraki süreçte, "emek" veya "birlik" anlamlarında kullanılan bir kavram haline gelmiştir.

<sup>745</sup> Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 445.

<sup>746</sup> Ayça İzmirlioğlu, *Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Avrupa Birliği Programı, 2010, s. 4.

<sup>747</sup> Ali Güneren, Melda Sur, "Toplu İş İlişkileri", *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2009 ss. 215-216; Ercan Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", *Çalışma ve Toplum*, C. 37, S. 2, (2013), S. 42; Çiğdem Bal, *İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci*, (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2016, s. 19.

Sendika özgürlüğü ve sendika hakkı temel insan hakkı olması dolayısıyla oldukça önemli bir konuma sahip olmuştur.<sup>748</sup> Bu nedenle sendika özgürlüğü ve sendika hakkı birçok ülkede Anayasa hükümleriyle güvence altına alınmıştır.<sup>749</sup> Bunun en temel nedeni, sendika özgürlüğünün çift taraflı bir özgürlük bahşetmesidir. Bu anlamda sendikal faaliyetler dolayısıyla kişinin bireysel özgürlüğü söz konusu olmakla birlikte örgütlenme açısından kolektif bir özgürlüğü de söz bulunmaktadır.<sup>750</sup> Sendikalar, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak adına anayasal görev ve yetkilere sahiptir.<sup>751</sup> Ancak, işçilerin örgütlenebilmesi için sendikal hak ve özgürlüklerin en geniş şekilde tanınması ve güvence altına alınması gerekmektedir.<sup>752</sup> Bu nedenle işçilerin serbestçe örgütlenebilmesi ve bu alanda getirilen özgürlükler çoğulcu demokrasinin bir gereğidir.<sup>753</sup> AYM de sendikal örgütlenmenin demokrasinin bir parçası olduğunu ve Devletin de sendikal örgütlenmeye saygı göstermesi ve koruması gerektiğini kabul etmiştir.<sup>754</sup>

Sendika özgürlüğü ve hakkı mevzuatımızda 1982 Anayasası'nın 51. maddesiyle hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, daha önce yürürlükte bulunan 1961 Anayasası'nda da 46. madde kapsamında sendika özgürlüğü ve sendika hakkı düzenlenmekteydi. 1982 Anayasası'nın 51. maddesinde, "işçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler" şeklinde konu düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, sendikalar üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve daha iyi bir seviyeye getirmek amacıyla kurulmaktadır. Bunun yanında, Anayasa'nın 52. maddesine göre işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Mevzuatımızda Anayasa dışında

---

<sup>748</sup> Banu Uçkan, *Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*, 1. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, Temmuz 2013, s. 58; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 254-255.

<sup>749</sup> Cevdet İlhan Günay, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s. 42.; Murat Özveri, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, s. 60.

<sup>750</sup> Zeki Okur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum*, C. 39, S. 4, (2013), ss. 70-71.

<sup>751</sup> Andaç, a. g. e. , s. 605.

<sup>752</sup> Fevzi Demir, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi" *Çalışma ve Toplum*, C. 39, S. 4, (2013), s.20.

<sup>753</sup> Recep Makas, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları", *TAAD*, Y. 4, S. 15, (Ekim 2013), s. 159.

<sup>754</sup> AYM T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111-10.pdf> (06.01.2018).

STİSK m. 25 hükmünde de sendika özgürlüğü ve hakkı düzenlenmiştir. STİSK m. 25 /1 hükmünde, "İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz." şeklinde sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Hukukumuzda sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğü pozitif (olumlu) sendika özgürlüğü olarak kabul edilirken, sendikadan çıkma negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü olarak kabul edilmiştir.<sup>755</sup> Yargıtay'a göre; işverenin sendika üyeliği dolayısıyla işçinin sözleşmesini feshetmesi söz konusu değildir. İşçinin çalışma saatleri dışında ya da çalışma saatleri içinde işverenin izniyle sendikal faaliyetlerde bulunması fesih için geçerli neden oluşturmayacaktır. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla açılan davada feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene ait iken, fesih nedeninin işverence ileri sürülen neden olmadığını iddia eden işçinin, feshin sendikal nedene dayandığını ispat yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>756</sup> Bunun yanında Yargıtay, işverenin işçinin sözleşmesini sendikal faaliyet ya da sendikaya üyelik dolayısıyla feshetmesi durumunda, işçinin sendikal tazminat talebini yerinde bulmuştur.<sup>757</sup>

Ülkemizde madenlerde çalışan işçiler, genel olarak sendikal örgütlenmede bazı sıkıntılar yaşanmıştır. Özellikle küçük çapta yer altı maden ocaklarında bu sıkıntılar daha çok görülmüştür. Sendikal örgütlenmenin zayıf olmasında en önemli etkenlerden biri de taşeron uygulamaları olmuştur.<sup>758</sup> Soma faciası ile taşeron uygulamasının sıkıntıları gün yüzüne çıkmış ve madenlerde sendikal örgütlenmenin ne kadar zayıf olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca işçilerin işveren kontrolü altında bulunan sendikalarda örgütlenmeye gitmesi sendika özgürlüğü ilkesine ket vurmuştur. Bu nedenle sendikacılık faaliyetlerinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi maden işçilerini oldukça olumsuz etkilemiştir.<sup>759</sup>

---

<sup>755</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. s.728; Özveri, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, ss. 60-61.

<sup>756</sup> Y.9.HD. T.02.11.2017, E.2016/34608, K.2017/17263, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (11.08.2018).

<sup>757</sup> Y.9.HD. T.27.02.2014, E.2011/53638, K.2014/6340, Y.9.HD. T. 06.02.2008, E.2007/21774, k.2008/13454, Y.9.HD, T.14.03.2007, E.2006/21685, K.2007/6653, Y.9.HD, T.01.10.2010, E.2008/34805, K.2010/266447, y.9.HD. T.25.05.2011, E.2009/14308,. K.2011/15448, <http://ismahkemesi.com/2015/09/sendikal-tazminat-ile-ilgili-yargitay-kararlari/> (11.08.2018).

<sup>758</sup> Türkiye Maden İşçileri Sendikası, "Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri", Mart 2010, s. 11.

<sup>759</sup> Tayfun Görgün, "Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları", *Elektrik Mühendisliği Odası (EMO)*, S. 451, (Ağustos 2014), s. 23.

Ayrıca, Soma faciasında 301 kişinin ölümü ile, kazanın yaşandığı maden işletmesinde sendikal örgütlenmenin de yetersizliği ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, gerek sendika düzeyinde gerek konfederasyon düzeyinde yapılan görüşmelerde, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanıp uygulanmadığı açısından bir izleme mekanizmasının da oluşturulmadığı anlaşılmıştır.<sup>760</sup> İşçilerin yeterince sendikalaşamamasında bu gibi nedenler bulunmakla birlikte, *kara liste* uygulamaları da işçilerin sendikalaşmasını engellemiştir. İşverenler kara liste uygulaması ile belli sendikalara üye olan işçileri ya da işçileri örgütleyen öncü işçilerin isimlerini toplayarak yaymış ve bu kişilerin işe alınmasına mani olmuştur. Dolayısıyla bu durum işçilerin olumlu sendika hakkının engellenmesi anlamına gelmiştir.<sup>761</sup> Bunun yanında işverenler işçilerin sendika tercihleri üzerinde de baskı kurmaya çalışmıştır. Örneğin, işverenler işçilerin e-Devlet<sup>762</sup> üzerinden yapacakları işlemlere de mani olmaya çalışmışlardır. Sendika bölgede işlevsiz hale gelmiştir. Bu nedenlerle Soma faciasından sonra azımsanmayacak sayıda işçi kesimi sendika değişikliğine gitmiştir.<sup>763</sup> Ancak işçiler, *işsiz kalma korkusu*<sup>764</sup> ile tamamen sendikasızlaşma yoluna gidememiştir. Dolayısıyla Soma madenlerinde genel olarak çalışan işçiler sendikalaşarak örgütlenme ve mücadele etme anlayışını benimseyememiştir. Bu nedenle işçiler sendikal güvencelerden etkin bir şekilde faydalanamamaktadır.<sup>765</sup> Bu durum sendika özgürlüğünün ilk çıkış gayesi olan temelde işçilerin haklarını güvence altına alma anlayışına ters düşmektedir.<sup>766</sup>

---

<sup>760</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, "Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madencilğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özerl Raporu", s. 192.

<sup>761</sup> Fevzi Şahlan, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", ed. Ali Güzel, Deniz Uygun Çankaya, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Haziran 2013, ss. 44-46.

<sup>762</sup> STİSK 17. maddesinde sendika üyeliğinin kazanılması ve STİSK 19. maddede istifa ya da çıkarılma ile sendika üyeliğinin sona ermesinin "e-Devlet kapısı" kapısı üzerinden yapılacağı düzenlenmiştir.

<sup>763</sup> Görgün, a. g. e. , ss. 23-24.

<sup>764</sup> Nergis Mütevellioğlu, "İşsiz Kalma Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı", *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, İstanbul: Petrol-İş, (2013), ss. 181-182; İşsiz kalma korkusu, yarattığı etkiler bakımından işsizlikle benzer özellikler göstermektedir. Bu nedenle işsiz kalma korkusu içinde işçiler çoğu zaman güvencesiz çalışma ilişkilerine girmektedir. Dolayısıyla işçiler kendilerini güvende hissetmedikleri bir ortamda çalışmaktadır. Ayrıca işçiler işsiz kalma korkusu ile işverenin sunduğu şartları kabul etmek zorunda kalmaktadır.

<sup>765</sup> Mesut Coşkun, "17-24 Nisan Soma Saha Raporu", Vahit Yılmaz, Mesut Coşkun, Gülşah Aygün, Süleyman Kahraman, Duygu Topalhan, Sinan Özer, Ayşe Şeyma Özdöşemeci, Leyla Vural, Didem Bayram, Melike Ergen, İmran Yaşar, Özge Kantaş, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2015, ss.10-11.

<sup>766</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 513; Özveri, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, ss. 60-61; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 258-260.

## 2.2.2. Maden İşyerlerinde Sendikacılık Faaliyetleri

Maden işyerlerinde bazı ocaklarda sendika üyeliğinin yeteri düzeyde olmadığı veya sendikal faaliyetlerin oldukça zayıf bir konumda olduğu bilinmektedir. Ayrıca, işverenler işçilere sendikal faaliyetler dolayısıyla baskı yapmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar tam manasıyla sendikal faaliyetlere gidememektedir. Dolayısıyla, 6356 sayılı STİSK'nin sendika özgürlüğünü güvence<sup>767</sup> altına alan m. 25 hükmü anlamsız hale gelmektedir.<sup>768</sup> STİSK sendikaya üye olup olmama özgürlüğünü 17. madde ile güvence altına alınmıştır. Kanun'un 17. maddesindeki bu hükümler kaynağını Anayasa normlarından almıştır. Olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğünü güvence altına alan 6356 sayılı STİSK'nin 25. maddesinin (1), (2) ve (3). fıkralarında da hizmet sözleşmesinin devamı müddetince sendikaya üye olan işçiler ile sendikaya üye olmayan işçiler veya başka bir sendikaya üye işçiler arasında herhangi bir ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir.<sup>769</sup> 6356 sayılı Kanunun 17. ve 25. maddelerinde sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Kanunun 17. maddesi uyarınca, sendikaya üye olabilmek için, 15 yaşını doldurmak ve işçi sayılma şartları yeterli görülmüştür. Bu kapsamda, 15 yaşını doldurmuş olan işçiler, sendikalara üye olabilecek, üyelikten çıkabilecek ve ilgili işlemleri gerçekleştirebilecektir.

6356 sayılı STİSK m. 2/1-e hükmüne göre işveren vekili, "İşveren adına işletmenin bütününe yöneten kişi" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, STİSK işveren vekili olmak için *işletmenin bütününe yönetme* şartını getirmiştir. Dolayısıyla, işletmenin bir bölümünü ya da işyerinin bir bölümünü veya bütününe yöneten kişiler işveren vekili değil, işçi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu kişilerin işveren sendikalarına değil işçi sendikalarına üye olması gerekmektedir.<sup>770</sup> Buna karşın bir iş sözleşmesiyle çalışmakla birlikte, işletmenin bütününe yöneten işveren vekili gerçek kişi işçi sayılmayıp işveren sayılmaktadır. Dolayısıyla bu kişilerin işveren sendikalarına üye olması gerekmektedir.<sup>771</sup>

---

<sup>767</sup> Melda Sur, "Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, (2013), ss. 258-260; Sendika özgürlüğü ve sendika hakkı, önemine binaen uluslararası sözleşmelerde de güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda ILO tarafından kabul edilen 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile sendika hakkı ve sendika özgürlüğünün temel bir hak olduğu ve korunması gerektiği düzenlenmiştir.

<sup>768</sup> Andaç, a. g. e. , s. 605; Ahmet Terzioğlu, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi", *Journal of Economics and Political Researches*, C.2, S. 4, (2017), ss.86-87.

<sup>769</sup> Cevdet İlhan Günay, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, s. 353.

<sup>770</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 199.

<sup>771</sup> Akyiğit, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", s. 43.



STİSK'nin "sendika özgürlüğünün güvencesi" başlığını taşıyan 25. maddesine göre, işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılmaları veya bir ayrımcılıkla karşılaşmaları yasaklanmıştır. Dolayısıyla işçilerin sendikacılık faaliyetlerinin engellenmesi işe girişte ve iş akdinin devamı müddetince söz konusu değildir.<sup>772</sup> Bu nedenle sendikal işçiler, iş ilişkisinin devam ettiği süre zarfında, işyerinin sevk ve idaresi altında yapılan işlemlerde, terfi, ücret, ikramiye, prim ve diğer haklar açısından sendikal güvence altındadır ve haklarının kısıtlanması söz konusu değildir.<sup>773</sup> Ancak, tüm bu düzenlemelere karşın madenlerde sendikal örgütlenme yetersiz durumdadır.

Maden işyerlerinde sendikal faaliyetlerde bir diğer önemli sorun, işçi sendikalarının iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin uygulanması açısından taleplerinin yetersizliğidir. Bunun temel nedeni bilgi eksikliğidir. Buna rağmen sendikalar, toplu iş sözleşmelerine ilave edecekleri hükümlerle, iş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlanan yönetmeliklerin işyerlerinde uygulanmasını isteyebilirler.<sup>774</sup> Zira, sendikaların temel görevi toplu iş sözleşmesi ile işçi-işveren ilişkilerini düzenlemektir.<sup>775</sup> STİSK'nin 33. maddesi<sup>776</sup> sendikalara doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konusunda açıkça görev vermiştir ama bu düzenleme yeterli değildir. Sendikaların işçi ve işveren arasında çalışma şartlarını müzakere ederken toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ve eğitim konularına da eğilmeleri gerekmektedir, Ancak, işçi sendikaları genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusuna gereken önemi vermemektedir. Ayrıca, sendikalar örgütsel yapıları nedeniyle de iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemi vermemiştir.<sup>777</sup> Dolayısıyla, sendikalara, özellikle işçi sendikalarına iş sağlığı ve güvenliği konusunda büyük görev düşmektedir.<sup>778</sup>

---

<sup>772</sup> Hamit Tiryaki, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, 1. b, C.1, Ankara: Bilge Yayınevi, Ağustos 2017, s. 446.

<sup>773</sup> Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, ss. 504-505.

<sup>774</sup> Levent Akın, "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", *Çalışma ve Toplum*, C. 34, S. 3, (2012), ss. 109-110.

<sup>775</sup> Güneren, Sur, a. g. e. , s. 216.

<sup>776</sup> STİSK'nin 33. maddesinde, "... (3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir..." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>777</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, "Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özerl Raporu", s. 192.

<sup>778</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s.163; Süzek, *İş Hukuku*, s. 953.

### 2.2.3. Alt İşverenlik İlişkisinin Sendikal Örgütlenmeye Etkisi

Maden işyerlerinde görülen en temel sorunlardan biri maden işyerlerinde alt işverenlik ilişkisinin kurulması olmuştur.<sup>779</sup> Bunun asıl nedeni, ucuz işçilik ve işçilik maliyetlerini düşürmekten ziyade, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırma düşüncesi olmuştur.<sup>780</sup> Özellikle Soma maden faciası öncesi dönemde işçilerin hızla sendikalaşması amaçlanmıştı. Böylece, alt işveren (taşeron) ilişkisinin yaygınlaşması ile birlikte sendika ve örgütlenme hakkının, toplu pazarlık hakkının fiilen kullanılması engellenmekteydi.<sup>781</sup> Bu nedenle alt işverenlik ilişkilerinde sıklıkla muvazaalı işlemler yapılmaktaydı.<sup>782</sup> Bunun yanında taşeron uygulaması ile kamu kurum ve kuruluşlarında örgütlenmenin önlenmesi amacıyla başvurulan bir yöntem haline gelmişti.<sup>783</sup> Bu gelişmelerin üzerine, alt işveren işçilerinin sendikal haklardan yararlanmaları ve akdedilen toplu iş sözleşmesi ile alt işveren işçilerinin kolektif özgürlüklerin sağlanması gerektiği düşüncesi hakim olmuştur.<sup>784</sup>

6552 sayılı Kanunda düzenlenen 13. madde ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun<sup>785</sup> 8. maddesine bir fıkra eklenmiştir. Hükme göre, "4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkraya göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı

<sup>779</sup> Görgün, a. g. e. , ss. 23-24; Türkiye Maden İşçileri Sendikası, a. g. e. , s. 10

<sup>780</sup> Emre Karabacak, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-22, 2018, s. 49.

<sup>781</sup> Türkiye Maden İşçileri Sendikası, a. g. e. , s. 10.

<sup>782</sup> Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, s. 147; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e. , ss. 110-111.

<sup>783</sup> Türkiye Maden İşçileri Sendikası, a. g. e. , s. 10.

<sup>784</sup> Aygın Başbuğ, "Alt İşveren İle Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, Y. 2, S. 3, (2016), s.123.

<sup>785</sup> Resmi Gazete 22.02,2002, Sayı:24648, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.4735&MevzuatIlski=0&sourceXmlSearch=4735&Tur=1&Tertip=5&No=4735> (13.01.2019),

kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir." Ayrıca, İşK.m.2/7ye göre, "asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur" Dolayısıyla bu iki hükmü birlikte incelemek yerinde olacaktır.

Bu yeni anlayışa göre alt işveren, bir kamu işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmuştur. Burada alt işverenin hangi iş koluna dahil olduğunun bir önemi yoktur. Kamu işveren sendikası da arasında bir üyelik ilişkisi bulunmayan bir alt işveren adına toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir.<sup>786</sup> Ancak burada Kanun hükmünde de işaret ettiği üzere, toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin 6356 sayılı Kanunun hükümleri uygulanmaktadır. Bu bağlamda kamuda çalışan alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmeleriyle elde edeceği ücret ve diğer haklarının uygulanabilirliğini sağlamak ve bu doğrultuda kamuda istihdam edilen alt işveren işçilerinin sendikal haklarını kullanabilmeleri amaçlanmıştır.<sup>787</sup> Ancak, kamuda istihdam edilen alt işveren işçilerinin bu haklarını kazanabilmesi için, asıl işverenin kamu işveren sendikasına üye olması veya alt işverenin kamu işveren sendikasına yetki vermesi (yetkilendirmesi) gerekmektedir.<sup>788</sup> Ancak, alt işverenin, kamu işveren sendikalarından birine yetki vermesi durumunda, alt işveren kendi işyerini ilgilendiren bir toplu iş sözleşmesinde sözleşme görüşmelerine katılmadığı için bir talepte de bulunamamaktadır. Zira, bu durumda alt işverenin üye olmadığı bir kamu işveren sendikası sözleşme görüşmelere katılmış olmaktadır.<sup>789</sup> Ayrıca, "yetkilendirme" olayı yeni bir anlayıştır ve 6356 sayılı STİSK m. 41/4 hükmüyle<sup>790</sup>

---

<sup>786</sup> Başbuğ, "Alt İşveren İle Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", s.124.

<sup>787</sup> İbrahim Aydın, "6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVIII, S. 3-4, (2014), s. 94.

<sup>788</sup> Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", s. 10.

<sup>789</sup> Karabacak, a. g. e. , s. 84.

<sup>790</sup> STİSK m. 41/4 hükmüne göre, "..Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.." şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır.

de uyuşmamaktadır. Ayrıca, 6552 sayılı Kanun m. 14<sup>791</sup> ile hizmet alımlarında alt işverenlik süresi üç yıl olarak belirlenmiştir. Bunun yanında Maliye Bakanlığı tarafından 4735 sayılı Kanundaki değişikliğin uygulanabilmesi için "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik"<sup>792</sup> yayınlamıştır. Yönetmelik m.4/7 hükmünde "Toplu iş sözleşmesi, her bir ihale sözleşmesi dikkate alınarak işyeri düzeyinde imzalanır. Toplu iş sözleşmesinin süresi ihale sözleşmesinin süresini geçemez." düzenlemesi getirilmiştir. Bu durum 6356 sayılı STİSKm.35 hükmünde<sup>793</sup> düzenlenen, toplu iş sözleşmesinin kural olarak bir yıldan aşağı olamayacağı (en fazla üç yıl), ancak faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi yapılabileceği hükmünün sorgulanmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, yetki alınan alt işveren işyerlerinde ihale süresinin bitmesine bir yıldan az bir süre kalması durumunda bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağı uygulamada çeşitli tartışmalara yol açmıştır.<sup>794</sup>

Bir diğer tartışma konusu da 6552 sayılı Kanununun 13. maddesi ile yetkilendirilmiş kamu işveren sendikasıyla yürütülmeyen alt işveren toplu iş sözleşmesi nedeniyle idarenin asıl işveren sıfatıyla sorumlu tutulmayacağı anlayışı olmuştur. Ancak, iş hukuku açısından kamu işveren sendikası yetkilendirilmemiş olsa dahi, alt işveren işçilerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu tutulması gerekir. Dolayısıyla bu anlayış alt işveren işçileri açısından bazı sakıncaların yaşanmasına neden olmuştur.<sup>795</sup> Zira, iş hukuku mantalitesi açısından alt işveren işçilerine karşı asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu esastır.<sup>796</sup>

---

<sup>791</sup> 6552 sayılı Kanun m. 14 hükmünde, "...Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 ncimaddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olup, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilir." şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

<sup>792</sup> Resmi Gazete 22.01,2015, Sayı:29244, [http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatIlski= 0&MevzuatKod=7.5.20470&sourceXmiSearch=\(13.01.2019\)](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatIlski= 0&MevzuatKod=7.5.20470&sourceXmiSearch=(13.01.2019)),

<sup>793</sup> STİSK m. 35, "...(2) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. (3) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.." şeklinde konuyu düzenlemiştir.

<sup>794</sup> Başbuğ, "Alt İşveren İle Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", s.125.

<sup>795</sup> Üfuk Aydın, "6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri", s.29.

<sup>796</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , ss. 40-41; Akyiğit, *Alt İşverenlik*, ss. 26-27.

Bu açıklamalara ek olarak, 6552 sayılı Kanun kapsamında kamu işveren sendikasının sonuçlandığı bir toplu iş sözleşmesi ile ihale bedeli arasındaki farkın idarece ödeneceği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda ihale edilecek işlerin de 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu m. 62/1-e hükmü<sup>797</sup> doğrultusunda yapılması gerekmektedir. Ancak, hükme göre, kamu işveren sendikasıyla sonuçlandırılmamış toplu iş sözleşmesinden doğan fiyat farkının idareden istenemeyeceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kamu işveren sendikasının katılmadığı toplu iş sözleşmesinde asıl borçlu olan taraf alt işveren olmaktadır.<sup>798</sup> Bu bağlamda toplu pazarlık sürecinin alt işverence ya da alt işverenin üye olduğu kamu işveren sendikasıyla ilerlememesi durumunda ortaya çıkacak bedel artışları idareden istenemeyecektir.<sup>799</sup>

Bu nedenlerle 6552 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonraki süreçte de kamuda istihdam edilen taşeron işçilerinin sendikal haklardan yararlanmaya yönelik bazı sıkıntıları devam etmiştir.<sup>800</sup> Ancak 1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla 696 sayılı KHK<sup>801</sup> ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet ihalelerinde taşeron uygulaması ile işçilerin sendikal haklarının kısıtlanması yasaklanmıştır. Ayrıca KHK m. 113. ve 127 hükümleri uyarınca KHK kapsamına giren merkezi idarelerde yapılmış ya da yapılacak olan toplu iş sözleşmelerinde, süresi en son bitecek toplu iş sözleşmesi merkezi idarelerde kadroya alınan tüm işçiler için esas alınmıştır.

---

<sup>797</sup> 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu m. 62/1-e hükmü, "... (Değişik: 20/11/2017-KHK-696/83 md. Aynen kabul: 1/2/2018-7079/78 md.)(1) 1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü, mahalli idare ve şirket bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

<sup>798</sup> Başbuğ, "Alt İşveren İle Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", s.127.

<sup>799</sup> Üfuk Aydın, "6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri", s.29.

<sup>800</sup> Karabacak, a. g. e., s. 55.

<sup>801</sup> Resmi Gazete 24.12.2017, Sayı:30280, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm> (13.01.2019),

#### 2.2.4. 2017-2018 Yılları İtibarıyla Maden İşçilerinin Sendikal Durumu

2017 yılı Temmuz ayı verilerine göre, toplam 20 adet iş kolunda, 159 sendika faaliyette bulunurken, 2018 Ocak ayı itibarıyla 7 yeni sendika faaliyete başlarken, 2 sendika da kayıttan silinmiş ve 2018 yılı itibarıyla faaliyette bulunan sendika sayısı 164 olmuştur. Madencilik ve taş ocakları iş kolunda ise, 6 adet sendika faaliyette bulunmaktadır. Bu sendikalardan 2 tanesi Türk-İş, 1 tanesi Hak-İş, 1 tanesi DİSK çatısı altında faaliyette bulunmaktadır. Ayrıca, bu sendikalardan 2 tanesi %1 barajını geçmiş ve toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili kılınmıştır. Barajı geçen sendikalar, Türk Maden İşçileri Sendikası ile Genel Maden İşçileri Sendikaları olmuştur. Türk Maden İşçileri Sendikası üye sayısı bakımından ülkemizde 22. sırada bulunmakla birlikte, 26.240 üyesi ile Türk İş Konfederasyonu altında faaliyette bulunmaktadır. Genel Maden İşçileri Sendikası da üye sayısı bakımından ülkemizde 41. sırada bulunmaktadır. Bu sendika da 8.219 üyesi ile Türk-İş çatısı altında faaliyette bulunmaktadır. Ancak, genel olarak maden işçilerinin sendikal örgütlenmesinin zayıf olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum sendikalı maden işçi sayısının düşük olmasından da anlaşılmaktadır. Zira, 2017 Temmuz verilerine göre, madencilik ve taş ocakları iş kolunda çalışan toplam, 199.892 işçi mevcut iken, bu işçilerin 35.084'ü sendikalı işçidir. 2018 Ocak verilerine göre ise, madencilik ve taş ocakları iş kolunda 191.538 işçi çalışırken, 35.169'u sendikalı işçidir.<sup>802</sup>

#### 2.3. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ

Sosyal güvenlik, insanların yaşadıkları toplum nezdinde insan onuruyla bağdaşır şekilde, başkalarına muhtaç olmadan hayatlarını sürdürmeleri anlamına gelmektedir.<sup>803</sup> Bu nedenle sosyal güvenlik, bireyleri etkileyen sosyal riskler etrafında şekillenmiştir.<sup>804</sup> Böylece sosyal güvenlik geniş kapsamlı bir sosyal politika aracı olarak kullanılmıştır.<sup>805</sup>

---

<sup>802</sup> İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Ocak 2018 İstatistikleri (31.01.2018 Tarih 30318 Sayılı Resmi Gazete), Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM), [http://elb.tmseveta.com/media/web\\_content/2018-ocak-ay-iskolu-istatistiklerinin-degerlendirilmesipdf\\_None\\_OC5B.pdf](http://elb.tmseveta.com/media/web_content/2018-ocak-ay-iskolu-istatistiklerinin-degerlendirilmesipdf_None_OC5B.pdf) (15.05.2018),

<sup>803</sup> A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 14. b., İstanbul:Beta Yayıncılık, Eylül 2011, ss. 1-3.

<sup>804</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, Ekim 2012, ss. 3-4.

<sup>805</sup> Alper, Kılış, a. g.e. , s, 161.

Sosyal güvenlik oldukça eski kökenlidir ancak, bir disiplin olarak 20. yüzyıl itibarıyla gereken önemi görmüştür.<sup>806</sup> Örneğin, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesinde; "her insanın yiyecek, giyecek, konut, tıbbî bakım ve gerekli toplumsal hizmetler de dâhil olmak üzere, kendisinin ve ailesinin sağlığını ve refahını sağlayacak uzun bir yaşam düzeyine hakkı olduğu; işsizlik, hastalık, sakatlık ya da geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun kaldığı diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğu" hükmünden de anlaşıldığı üzere sosyal güvenlik hakkı temel insan hakları arasında kabul edilmiştir. Bu nedenle, sosyal güvenlik hakkı uluslararası düzeyde garanti altına alınan bir hak olmuştur.<sup>807</sup> Ayrıca, ILO'nun 28.06.1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Şartlarına İlişkin Sözleşmesi'nde sosyal riskler tanımlanmıştır. Sözleşmeye göre bu riskler iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm, işsizlik ve ailevi riskler olarak tanımlanmıştır.<sup>808</sup> Bu şekilde sosyal güvenlik sistemi risklere karşı tedbir almayı ve önlemeyi amaç edinmiştir.<sup>809</sup> Ancak, sosyal güvenlik, ekonomik açıdan gelişmiş ülkelerde daha yaygın olarak kullanılmıştır.<sup>810</sup>

Ulusal mevzuatımızda, Anayasa'nın 60. maddesinde, "herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, Devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve gerekli teşkilâtı kuracağı" hüküm altına alınmıştır. Anayasa uyarınca bütün vatandaşların sosyal güvenlik hakkına erişiminin engellenmesi söz konusu değildir. Bu kapsamda devlete, sosyal güvenlik hakkının sağlanması için gerekli önlemleri almak ve bu alanda teşkilatı oluşturmak üzere bir ödev yüklenmiştir.<sup>811</sup> Anayasa'nın birçok maddesinde çalışma hayatı ve sosyal güvenlik sistemine ilişkin hükümler de yer almaktadır. Ülkemizde sosyal güvenlik sistemine ilişkin uygulamaların hukuki çerçevesini oluşturan en önemli kaynaklarından biri de 5510 sayılı SSGSSK olmuştur. Anayasa'nın 18. maddesinde düzenlenen zorla çalıştırma ve angarya yasağı SSGSSK hükümlerine de

---

<sup>806</sup> Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 10. b., İstanbul:Beta Yayıncılık, Şubat 2018, s.170.

<sup>807</sup> Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi*, 1.b. , C. 1, Ankara: Bilge Yayınevi, Temmuz 2013, s. 101.

<sup>808</sup> Dilek Baybora, "Sosyal Güvenlik Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve Ülkemizde Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kurumsal Yapısı", ed. Nuvit Gerek, Fatma Kocabaş, 1. b. , Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013. s.197.

<sup>809</sup> Hakan Aydos, *Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Gelişimi ve Bazı Ülke Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi, 2014, s.5.

<sup>810</sup> Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 735

<sup>811</sup> Siddık Topaloğlu, Faruk Çınkı, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, Ankara: y. y. , 01 Kasım 2014, s. 22.

tesir etmiştir. Bunun yanında, Anayasa'nın 48. maddesinde de, genel olarak çalışma ve sözleşme özgürlüğü teminat altına alınmıştır. Dolayısıyla, ülkemizde zayıf konumda olan işçilere yönelik birçok sosyal güvence getirilmiştir. Bu nedenle ülkemizde, maden işçilerinin zor şartlar altında çalışması da göz ardı edilmemiş ve bu durum, sosyal güvenlik<sup>812</sup> mevzuatına ve uygulanan sosyal politikalara da yansımıştır.<sup>813</sup>

### 2.3.1. Maden İşçilerinin Emeklilik Yaşı

5510 sayılı Kanunun 28. maddesi<sup>814</sup>, yaşlılık sigortasının sağladığı hakları ve bu haklarla ilgili gerekli şartları düzenlemiştir. Madde metninde, Kanunun 4/1, a, b ve c statüsünde sigortalılar<sup>815</sup> açısından, sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için gerekli şartlar düzenlenmiştir. Ayrıca, yer altı maden işlerinde çalışanlar, engelliler, erken yaşlananlar olmak üzere, yapılan iş nedeniyle ya da sağlık sebepleri dolayısıyla özel nitelikte çalışanların yaşlılık aylığını elde edebilmesi için daha hafif şartlar düzenlenmiştir.<sup>816</sup> Yargıtay da maden işçilerinin yaşlılık aylığına hak kazanması açısından bir kıstas kabul etmiştir. Buna göre, maden işyerlerinde çalışma süresinde karma çalışma sistemi uygulanmakta ise, bir başka ifadeyle sürekli çalışma ve münavebeli çalışma şekillerinin birlikte uygulanması durumunda baskın çalışmaya bakılmalıdır. Bu doğrultuda, yaşlılık aylığı için esas alınacak prim gün sayısının hesaplanmasında, baskın olan çalışmanın sürekli veya münavebeli olup olmamasına göre bir karar verilmesi gerekmektedir.<sup>817</sup> Yer altında çalışan maden işçileri açısından

---

<sup>812</sup> İleri, a. g. e. , s.1453; Ülkemizde TBMM'nin kurmuş olduğu ilk sosyal yardım kurumu amele birliği adıyla maden işçilerine yönelik kurulan bir birlik olmuştur.

<sup>813</sup> Sayım Yorgun, "Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", *Çalışma ve Toplum*, C. 39, S. 4, (2013), ss. 364-365.

<sup>814</sup> 6552 sayılı Kanun değişikliği öncesinde, 28/6 hükmünde, Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılar için yaş şartının 55 olarak uygulanacağı düzenlenmekteydi. Ancak, 6552 sayılı Kanun'un 41'inci maddesi ile, "55" yaş sınırı "50" olarak değiştirilmiş ve böylece yer altı maden işlerinde en az 20 yıldan beri çalışanlara, prim gün şartını da taşımaları halinde 50 yaşında emekli olabilmeye imkanı tanınmıştır. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (13.08.2018).

<sup>815</sup> Kadiroğulları, a. g. e. , s. 5; SGK'nin 2014 yılı istatistiksel verilerine göre 5510 sayılı Kanunun 4-1/a maddesi kapsamındaki işyeri sayısı 1 679 990, zorunlu sigortalı çalışan sayısı 13 240 122'dir. Madencilik sektöründe, işyeri sayısı 6 741, zorunlu sigortalı çalışan sayısı 132 318'dir.

<sup>816</sup> Arzu Arslan Ertürk, "6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 3, (2014), s. 266.

<sup>817</sup> Y.10.HD. T..29.05.1985, E.1983/10374, K.1985/517,<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris>,(19.06.2018).



emeklilik yaşı 50 olarak 5510 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. 6552 sayılı Kanunun 41. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 28/6 hükmüne bu düzenleme girmiştir. Yer altında çalışan maden işçilerinin sürekli ya da münavebeli çalışması erken emekli olması açısından bir engel teşkil etmemektedir.<sup>818</sup>

### 2.3.2. Yer Altı Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Fiili Hizmet Süresi

Bazı işler ve görevler diğer iş ve görevlerle mukayese edildiğinde doğası gereği oldukça ağır, yıpratıcı ve risklidir. Bu tür işlerde çalışan işçilerin işin niteliği dolayısıyla daha çok yıpranması nedeniyle, 5510 sayılı SSGSSK kapsamında çalışma süreleri daha kısa sürelerde düzenlenmiştir. Bu nedenle bu tür iş ve görevlerde çalışan işçilere fiili çalışma sürelerinin yanında ek hizmet süreleri bir başka ifadeyle ek hizmet zammı verilmektedir. Sigortalıların fiili hizmet/sigortalılık süresine bir çalışma karşılığı olmadan eklenen ve bu sigortalıların diğer sigortalılara göre daha erken emekli olmasını sağlayan bu sürelere fiili hizmet zammı denilmektedir.<sup>819</sup> Bu durum daha önce yürürlükte olan sosyal güvenlik kanunlarında, 506 sayılı Kanunda "itibari hizmet süresi", 5434 sayılı Kanunda "fiili hizmet süresi zammı" şeklinde düzenlenmekteydi. Daha sonrasında, 31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte, m. 40 hükmünde "Fiili hizmet süresi zammı" başlığı altında konu düzenlenmiştir. Ancak, 10.01.2003 tarihli 6385 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde yapılan değişiklik üzerine, fiili hizmet süresi zammı uygulamasının kapsamı genişletilmiştir.<sup>820</sup> Bu nedenle Yargıtay, hizmet süresinin tespitine yönelik açılan davaların kamu düzenini ilgilendirdiğini ve bu tür davaların özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesi gerektiği içtihadını kabul etmiştir.<sup>821</sup> 6552 sayılı Kanunun 42. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinin 1. fıkrasına<sup>822</sup>

<sup>818</sup> Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", s. 13.

<sup>819</sup> Zeki Kaynak, *Sosyal Sigorta ve Uygulaması*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Kasım 2015, s. 707.

<sup>820</sup> Murat Özdamar, Erdem Çakar, "Yaşlılık Aylığı Koşullarını Etkileyen Önemli Bir Kavram: Fiili Hizmet Zammı ve İtibari Hizmet Süresi", *Çözüm*, ISMMMO, Y. 14, S. 121, (Ocak-Şubat 2014).s. 209.

<sup>821</sup> Y.10.HD. T.30.04.1992, E.1991/11563, K..1992/4851, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (22.06.2018).

<sup>822</sup> 5510 sayılı Kanunun 40/1 hükmünde, "Aşağıda belirtilen işyerlerinde ve işlerde 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılıklarında gösterilen gün sayıları, fiilî hizmet süresi zammı olarak eklenir. 360 günden eksik sürelerle ait fiilî hizmet süresi zammı, 360 gün için eklenen fiilî hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için,

bir ekleme yapılmıştır. Bu kapsamda, cıva çıkarılan cıva maden ocakları dışında kalan maden ocakları, kanalizasyon ve tünel yapımı şeklinde yer altında yapılan işlerde çalışan sigortalılar, fiilen çalışmamış oldukları süreler ve bu işler nedeniyle herhangi bir riskle de karşılaşmadıkları süreler, fiili hizmet süresi kapsamına girmektedir. Sigortalıların fiilen çalışmış sayıldıkları süreler, yıllık ücretli izin süreleri, sağlık sorunları nedeniyle kullanılan izin süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile işçilerin eğitimlere ve kurslara katıldıkları sürelerdir. Buna ek olarak, daha önce değindiğimiz, sigortalıların işe başlarken ve işi bitirdikten sonra işe hazırlık nedeniyle geçirdikleri süreler, fiilen çalışmış olma ve herhangi bir risk ile karşılaşma şartları aranmaksızın fiili çalışma süresinden sayılmaktadır.<sup>823</sup> 5510 sayılı Kanununun 40. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, maddenin 2. fıkrasında yer alan tablonun (10)'uncu sırasında sayılan maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışan sigortalılar fiili çalışma süresinden sayılan hallerden yararlanabilmektedir.<sup>824</sup> 6552 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 11.09.2014 tarihi itibarıyla cıva çıkarılan cıva maden ocakları dışında kalan maden ocakları, kanalizasyon ve tünel yapımı şeklinde yer altında yapılan işlerde çalışan sigortalılar fiili çalışma süresi içinde, yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, eğitim ve kurs süreleri, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde herhangi bir şart aranmaksızın fiili hizmet zammından yararlanabilmektedir.<sup>825</sup> Cıva maden ocakları dışında yer altı işlerinde çalışan işçilerin çalışmadığı günler de çalışılmış gibi kabul edilmektedir ve yıpranma payı (fiili hizmet süresi zammı) verilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak, madde kapsamında bu süreler yıpranmaya dâhil edilen süreler olacaktır, Ayrıca, bu işçiler açısından, bu süreler yer altında çalışılmış gibi SGK'ye bildirimde bulunulacaktır.<sup>826</sup>

---

tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç sigortalının kapsamındaki işyerleri ile birlikte belirtilen işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması şarttır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/42 md.) Tablonun (10) numaralı sırasında belirtilen sigortalıların, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs, iş öncesi ve sonrası hazırlık sürelerinde fiilen çalışma ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalma şartı aranmaz....." şeklinde 6552 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle konu düzenlenmiştir.

<sup>823</sup> Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", s. 13.

<sup>824</sup> Kaynak, a. g. e. , s. 715.

<sup>825</sup> Ramazan Elma, *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. b. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Haziran 2016, s. 367.

<sup>826</sup> Ertürk, "6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi", s. 267.

## 2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN MADEN İŞÇİLERİ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı çift yönlü bir kavramdır. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği kavramının hem tıbbi hem de teknik boyutu bulunmaktadır. Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği bir açıdan işçileri iş kazası ve meslek hastalıkları dolayısıyla muhtemel risklere karşı korumayı amaçlayan teknik önlemleri içermekte iken, diğer açıdan işçilerin sağlık ve yaşamının korunmasına yönelik alınması gereken sağlık önlemlerini içermektedir.<sup>827</sup> Bir başka ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği işyerinde üretim sırasında işçilerin her türlü tehlikelere karşı korunması için gerekli tüm maddi ve manevi önlemlerin alındığı çok yönlü ve sistemli çalışmalar bütünüdür.<sup>828</sup> İşçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaması için alınacak bu tedbirler oldukça önemlidir.<sup>829</sup> Bu şekilde işçiler sağlıklı bir fiziki çevrede güven içinde çalışabilecektir.<sup>830</sup> Bu bağlamda dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin beden ve ruh sağlığına zarar vermesi muhtemel iş ve işyeri kaynaklı riskleri önlemeyi amaçlamaktadır.<sup>831</sup> Ancak, mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği açısından yapılan düzenlemelerde, çalışanın bedenen korunması gözetilirken, çalışanın ruh sağlığı ve bütünlüğü ele alınmamıştır. Bu nedenle, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği işverenin çalışanlarını korumaya yönelik önlemler almasını ifade etmektedir. İşverenin bu yükümlülüğü hem kendi işçilerini hem de geçici iş ilişkisi ya da alt işverenlik ilişkisi ile kendi işyerinde çalıştırdığı diğer işçileri de kapsamaktadır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinde ise, devlete işçilerin korunması açısından sorumluluk yüklenmektedir.<sup>832</sup> Devlet, yapmış olduğu yasal düzenlemelerle işveren karşısında işçinin konumunu güçlendirmektedir.<sup>833</sup> Bu nedenle maden mevzuatını ilgilendiren kanuni düzenlemeler yapılırken de, Maden Kanunlarının yanında iş sağlığı ve güvenliği ile çevreyi de korumak amacıyla düzenlemeler yapılmıştır.<sup>834</sup>

---

<sup>827</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2017, ss. 6-7; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Mart 2015, ss.16-19.

<sup>828</sup> Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara:Ekin Kitapevi, Şubat 2018, s.5.

<sup>829</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017 s. 163,

<sup>830</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. s. 347.

<sup>831</sup> Mustafa Tiftik, Ayşe Adıgüzel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Y. 1, S. 1, (2016), ss. 330-333; Şen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları", s.124.

<sup>832</sup> Zeynep Gönül Balkır, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 2, S. 1, (2012), s. 59.

<sup>833</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s, 891

<sup>834</sup> Turhan, a. g. e. , s. 31.

Ulusal mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk adımlar<sup>835</sup> maden işçilerine yönelik, sanayileşme hareketinin başladığı 19. yüzyılda atılmıştır. Daha sonra Cumhuriyet döneminde de yapılan düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler devam etmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği alanında asıl sıçrama 2012 yılında yaşanmıştır. 2012 yılı iş sağlığı ve güvenliği açısından bir milat olmuştur. Bu doğrultuda, 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"<sup>836</sup> kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk defa özel olarak düzenlenmiştir.<sup>837</sup> 2012 yılına kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda sistematik ve münhasıran bu alanı düzenleyen bir kanun bulunmamaktaydı. Dolayısıyla 2012'ye kadar bu alanda çıkartılmış tüzük ve yönetmelikler uygulanmış ve bu konuya ilişkin bir kanuni düzenleme yapılmamıştı. Bu şartların<sup>838</sup> etkisiyle 2012 yılında 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmiş ve bu alanda ortaya çıkan ihtilaflarda ve ihtilafların çözümünde İSGK başvuru temel kanuni dayanak olmuştur.<sup>839</sup> Ancak, maden işçileri açısından İSGK dışında 3213 sayılı Maden Kanunu da önemli düzenlemeler getirmiştir. Maden Kanunu birçok maddesinde proje, ruhsat, işletme hakkı, rödovans sözleşmeleri, harçlar ve rezerv araştırması gibi konuları ele almakla birlikte, maden işçileri açısından oldukça önemli bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda da birtakım düzenlemeler getirmiştir.<sup>840</sup> Bu düzenlemelerin yapılmasında özellikle yer altı maden işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından taş, kömür ve cevher tozlarının bulunduğu ortamda çalışma koşulları, madenci hastalığı olarak bilinen pnömokonyoz ve silikozis gibi hastalıkların sık görülmesi ve iş kazalarındaki artışlar oldukça etkili olmuştur.<sup>841</sup>

---

<sup>835</sup> Dilek Baybora, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", *İş Sağlığı ve Güvenliği*, ed. Dilek Baybora, 1. b. , Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Ağustos 2012, S. 7; Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, s. 25; Bu nedenle Osmanlı Devleti döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk kanuni düzenlemeler maden işçilerine yönelik yapılmıştır.

<sup>836</sup> Resmi Gazete, Sayı: 28339, 30.06.2012, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, (10.05.2018).

<sup>837</sup> Karakaş, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", s. 101.

<sup>838</sup> Poyraz, a. g. e. , s. 147; Ülkemizde 2012 yılında İSGK yürürlüğü girmeden önceki dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanında birtakım gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönemde 2010 yılında Avrupa Birliği ile İş Sağlığı ve Güvenliği iyileştirme projeleri yapılmıştır. Projeler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ile kayıt sistemleri en çok iş kazası görülen sektörlerde oluşturulmuştur.

<sup>839</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 46.

<sup>840</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madencilik Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler...*,s. 69,

<sup>841</sup> Türkiye Maden İşçileri Sendikası, a. g. e. , s. 6.

Bu açıklamalardan hareketle işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dönük tüm önlemleri alması gerekmektedir.<sup>842</sup> Zira, iş sağlığı ve güvenliği temel olarak iş kazası ve meslek hastalıkları yaşanmadan önceki evrede gerekli tedbirlerin alınmasını amaçlamaktadır.<sup>843</sup> Bu nedenle maden işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan kanuni düzenlemelere ülkemiz dışında başta ABD olmak üzere diğer ülkelerde de rastlanmaktadır.<sup>844</sup> Örneğin, ABD'de yaşanan bazı gelişmeler üzerine 1977 yılında yürürlüğe giren Federal Maden Güvenliği ve Sağlığı Kanunu'nda bir takım değişiklikler yapılması gündeme gelmiştir. 24 Mayıs 2006 tarihinde Maden İyileştirme ve Yeni Acil Müdahale Yasası yürürlüğe girmiştir. Yaşanan maden kazaları ve akabinde yürürlüğe giren bu Kanunun etkisiyle kömür madenciliği açısından önemli gelişmeler olmuştur. Yasa'nın maden işçilerine yönelik getirmiş olduğu önemli düzenlemelere baktığımızda, yasanın yayınlanması tarihinden itibaren üç yıl içinde yer altında mahsur kalan çalışanların kurtarılabilmesi için iki yönlü kablosuz haberleşme sisteminin kurulması ve yer yüzünden yer altında bulunan çalışanların takip edilebilmesi düzenlenmiştir. Maden işletme müdürlerinin, maden işçilerinin isimlerini ve konumlarını gösteren bir plan hazırlamaları ve madenlerde oluşturulan sistemin elektronik takip sistemlerini içermesi gerektiği düzenlenmiştir.<sup>845</sup> ABD'de maden üretimine başlanmadan önce, ilk olarak kömür madenin, üretime uygun olup olmadığı kapsamlı bir şekilde araştırılmaktadır. Daha sonra üretim sürecinin iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun olup olmayacağı üzerinde incelemeler yapılmaktadır. ABD'de kömür madenlerinde bu önlemlerin alınmadığı anlaşıldığında madenin faaliyete bulunmasına izin verilmemektedir.<sup>846</sup>

---

<sup>842</sup> Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul; Vedat Kitapçılık, 2014, ss. 65-66.

<sup>843</sup> Baybora, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", ss. 5-6; Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 163; Teoman Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, 1. b. , İstanbul; On İki Levha Yayıncılık, Mart 2015, ss. 103-105.

<sup>844</sup> Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, s.23.

<sup>845</sup> Mehmet Eren Sökmen, *Yer altı Madenlerinde Personel Takip ve Haberleşme Sistemlerinin İncelenmesi*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2016, s. 3-4.

<sup>846</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler...*,ss. 62-63; ABD'de kömür madenleri federal bir yapıdadır ve kömür madenlerini düzenleme yetkisi ABD Arazi Yönetimi Bürosunun yetki alanındadır. Madenlerde faaliyete başlanmadan önce, ruhsatlandırma ihalesine gidilmektedir. Ruhsat verilmeden önce, fizibilite değerlendirilmesi açısından, maden çıkartma faaliyetinin çevreye etkileri ve bölge ekonomisine etkisi araştırılır. Bu dönemde Arazi Yönetimi Bürosu ABD Çalışma Bakanlığı'na bağlı Maden Güvenliği ve Sağlığı Araştırma Ofisi, birimleriyle koordineli olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından ve diğer koşullar açısından kapsamlı olarak tesis incelemesi yapılır. Bu işlemlerin tamamlanması üzerine tam manasıyla ruhsatlandırma faaliyetleri başlamaktadır. Bir maden sahasını işletme

Güney Afrika Cumhuriyeti'nde maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği Maden Güvenliği ve Sağlığı Kanunu ve yayınlanan tüzüklerle düzenlenmiştir. Bu Kanun genel iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içeren temel bir düzenleme niteliğindedir. Yasa'ya göre, maden sahibi güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını tesis etmek için madenin tasarımı ve işletilmesinden ayrıca uygun ekipmanların sağlanması açısından sorumlu tutulmuştur.<sup>847</sup>

Ülke sınırları içine dönecek olursak, 2012 sonrası İSGK ile getirilen düzenlemeler ülkemizde tüm iş kollarında etkisini göstermiştir. Madencilik ve taş ocakları iş kolunda da İSGK'nin getirmiş olduğu birçok yeni düzenleme uygulama alanı bulmuştur. Kanun ile madenlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla yapılan denetimler arttırılmıştır. Ülkemizde, madenlerde gerekli denetimleri yapan kuruluş Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maden İşleri Genel Müdürlüğüdür. Ancak, madenlerde iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini ise Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı yapmaktadır. Ülkemizde, İSGK dışında, Maden Kanunu da madenlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından önemli düzenlemeler getirmiştir. Maden Kanunu'nda, iş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlenen temel konuların başında, "Daimi Teknik Nezaretçi" sıfatıyla işletmede sürekli olarak maden mühendislerinin zorunlu istihdamına yönelik düzenlemeler olmuştur.<sup>848</sup> Böylece, madenlerde arama faaliyetlerinde çalıştırılan işçilerin denetlenmesi ve kontrol edilmesi amaçlanmıştır.<sup>849</sup>

#### **2.4.1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Düzenlemeler**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ana hatlarıyla, işverene işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma borcu yüklemiştir.<sup>850</sup> İşveren işçinin vücut bütünlüğünü ve beden sağlığını korumak için azami dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür.<sup>851</sup> İşverenin bu

---

ruhsatının daha sonra ikinci veya üçüncü bir tarafa devredilmesine yönelik bir başvuruda bulunulması halinde, bu başvuru da ABD Arazi Yönetimi Bürosu'nun değerlendirme sürecine tabi tutulmaktadır.

<sup>847</sup> Sökmen, a. g. e. , s. 7.

<sup>848</sup> Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri", s. 2.

<sup>849</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler...*,s. 69.

<sup>850</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. s. 366; Şen, " İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, s.136.

<sup>851</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 105; Süzek, *İş Hukuku*. ss. 907-908; Baybora, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", ss. 10-11; Özveri, *İşçi Saplığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, s. 84.

yükümlülüğü aynı zamanda, işçiyi koruma ve gözetme borcunun da bir gereğidir.<sup>852</sup> Bu kapsamda işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek adına çalışma ortamını gözetmesi, sürekli değişen risk ve tehlikeleri tespit etmesi ve önlem alması gerekmektedir.<sup>853</sup> Bu bağlamda işveren, çalışma ortamında düzenli olarak denetimler yapacaktır.<sup>854</sup> 6331 sayılı İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun denetim ve teftişi düzenleyen hükümleri dışında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kalkmıştır.

İSGK m. 2 hükmü uyarınca, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bahse konu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın kanunun uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Kanun, İşK. , DİK, BİK ve TBK kapsamında çalışan işçileri, çırak ve stajyerleri, memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlilerini kapsar<sup>855</sup> şekilde hükümler ihdas etmiştir.<sup>856</sup> İşverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün sınırları belirlenmiştir.<sup>857</sup> İSGK m. 4 hükmü, işverenin çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. İSGK m. 5 hükmü ile de işverenin anılan yükümlülüklerle gerçekleştireceği koruma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. İSGK m. 10 hükmünde ise işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasını da dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar düzenlenmiştir. İSGK m. 15 hükmünde işverenin işyerinde çalışanlara yönelik sağlık gözetimi yapması gerektiği düzenlenmiştir. Dolayısıyla işverene işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşması için çeşitli yükümlülükler yüklenmiştir.<sup>858</sup> Bu düzenlemeler ile Kanun çalışanlara eğitim verilmesi, gerekli bilgilendirmelerin yapılması, güvenlik önlemlerinin her koşulda uygulanması, risk

---

<sup>852</sup> Alper, Kılış, a. g. e. , s. 68; Öztürk, a. g. e. , ss. 11-12.

<sup>853</sup> Hasan Selçuk Selek, *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*, 2. b. , Ankara; Seçkin Yayıncılık, Nisan 2018, s. 327.

<sup>854</sup> Erdem Özdemir, a. g. e. , s. 60.

<sup>855</sup> Şen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları", s.124; İş sağlığı kavramı işyerinde çalışanlarının yanında, işyeri dışındaki diğer kişilerinde sağlığının korunması gerektiği anlayışını kabul etmektedir. Bu bağlamda, işyeri faaliyetlerinden etkilenebilecek konumda olan müşteri portresinin ve sosyal çevrenin de korunması gerekmektedir.

<sup>856</sup> Tiftik, Adigüzel, a. g. e. , s. 333.

<sup>857</sup> Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 261.

<sup>858</sup> Y.HGK, T.09.10.2013, E.2013/21-102, K.2013/1456, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (05.03.2018).

değerlendirmelerinin yapılması ve acil durum ve tahliye planlarının belirlenmesi yöntemleri ile işçi sağlığının korunmasını amaçlamıştır ve konu kanuni bir zemine oturmuştur.<sup>859</sup> İşverenin bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasının yanında sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen koşullara uygun hale getirmesi de gerekmektedir.<sup>860</sup> Bu kapsamda işverenin işyerinde teknolojik gelişmeler nedeniyle değişen koşullar hakkında işçilerini bilgilendirmesi gerekmektedir.<sup>861</sup> Dolayısıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin oluşturulup uygulanmasında en temel vazife işverene düşmektedir.<sup>862</sup> Ancak, işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işverenin faaliyet gösterdiği işyeri veya işletmenin ekonomik, teknik ve mali yapısı ile birlikte değerlendirilir.<sup>863</sup> Bu nedenle yer altı, yer üstü madenleri ve sondajla maden çıkartılan işyerleri açısından işyerinin özelliğinden dolayı işverenin havalandırma, tahkimat, gaz ve tozdan arındırma, yangın ve patlamayla etkin mücadele, çıkış tünelleri yapma, ortam sıcaklığını dengeleme, gibi ek önlemler alması gerekmektedir.<sup>864</sup> Zira, maden sektörü bünyesinde barındırdığı tehlikeler nedeniyle daha çok özen gösterilmesi gereken bir sektördür.<sup>865</sup>

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü İSGK dışında TBK'de de hüküm altına alınmıştır. TBK'nin "*İşçinin Kişiliğinin Korunması*" başlığını taşıyan m. 417/2 hükmünde bu duruma işaret edilmiştir. Anılan hükme göre, "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." şeklinde konu düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, işverenin, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işçinin sağlığını gözetmek üzere yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>866</sup> Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; denetimlerin

---

<sup>859</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciligi Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler...*, s. 69.

<sup>860</sup> Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, ss. 105-106; Erdem Özdemir, a. g. e. s. 101.

<sup>861</sup> Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi*, s.647; Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, s. 109.

<sup>862</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. s. 314.

<sup>863</sup> Senyen-Kaplan, a. g. e. , s. 340.

<sup>864</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, "Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madencilğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özerl Raporu", s. 12.

<sup>865</sup> Selek, a. g. e. , s. 259.

<sup>866</sup> Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", s.125.



zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklere uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olacaktır.<sup>867</sup> Bu bağlamda işveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli tüm önlemleri almak zorundadır.<sup>868</sup> İşveren, işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye düşürecek riskleri bertaraf ederek, işçisine tehlikelere karşı gerekli tüm tedbirlerin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlama yükümlülüğü altındadır.<sup>869</sup> Yargıtay bir kararında işverenin ve işçinin yükümlülüklerini ele almıştır. Bu kapsamda Yargıtay 6331 sayılı İSGK çerçevesinde konuyu değerlendirmiştir. Yargıtay, 4857 sayılı İşK. mülga 77. vd. maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İSGK m. 4 ve m. 5 hükümlerinin işverene yüklenen yükümlülükleri, m. 19 hükmünün de çalışanların yükümlülüklerini güncel gelişmelerle uyumlu olarak daha ayrıntılı düzenlediğini belirtmiştir. Yargıtay'a göre, İSGK yapmış olduğu düzenlemelerle kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.<sup>870</sup>

Bu açıklamalar çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği anlayışı temelde çalışanın yanında, üretimin ve işletmenin de güvenliğini esas almaktadır.<sup>871</sup> Bu nedenle, ülkemizde İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte önleyici ve koruyucu bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmak istenmiştir.<sup>872</sup> Bir başka ifadeyle iş kazası ya da meslek hastalığı ortaya çıkmadan en baştan önleyici tedbirlerin alınması amaçlanmıştır.<sup>873</sup> Bu bağlamda maden işyerlerinde işverenin çalışma ortamında oluşabilecek risk ve tehlikeleri öngörmesi, bu risk ve tehlikelerin ortaya çıkmasını engellemesi ve çalışma ortamını bu şekilde oluşturması iş sağlığı ve güvenliği anlayışına uygun düşecektir.<sup>874</sup>

---

<sup>867</sup> Cevdet İlhan Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2012, s. 1281.

<sup>868</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 908; Erdem Özdemir, a. g. e. , ss. 65-66.

<sup>869</sup> Öztürk, a. g. e. , ss. 11-12.

<sup>870</sup> Y.21.HD, E. 2016/15802, K. 2017/3195, T.18.04.2017, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> (07.03.2018).

<sup>871</sup> Selek, a. g. e. , s.27.

<sup>872</sup> Fatih Yılmaz, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükler", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 24, S. 6 / C. 25, S. 1-2, (Mayıs - Ağustos - Kasım 2013), ss. 46.-47.

<sup>873</sup> Şen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları", s. 128.

<sup>874</sup> Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, ss. 198-200.

## 2.4.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çok Tehlikeli İşyerleri Olarak Maden İşyerleri

İSGK'nin "Tehlike Sınıfının Belirlenmesi" başlıklı m. 9 hükmü<sup>875</sup> doğrultusunda Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği<sup>876</sup> uyarınca işyerleri, tehlikeli, az tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri olmak üzere bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. İSGK, m. 4 hükmünde<sup>877</sup> işverenlere yönelik getirdiği genel yükümlülükler dışında, tehlike sınıflandırması açısından m. 6 hükmünde<sup>878</sup> işyerlerine yönelik ek yükümlülükler de getirmiştir. Ayrıca, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak çalışanların, bu işyerlerinde çalışmaya elverişli olduklarını sağlık raporları ile belgelemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda madencilik faaliyetlerinin tamamı tehlikeli, az tehlikeli, çok tehlikeli işyerleri şeklinde yapılan sınıflandırmada, çok tehlikeli işyerleri kategorisinde yer almıştır. Bunun nedeni madenciliğin yoğun emek isteyen, birçok risk içeren bir özellik<sup>879</sup>

<sup>875</sup> 6331 sayılı İSGK 9. maddede, "(1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır." şeklinde konu düzenlenmiştir.  
<sup>876</sup> Resmi Gazete, Sayı: 27417, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/11/20091125-10.htm>, (13.08.2018).

<sup>877</sup> 6331 sayılı İSGK 4. maddede, "(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. " şeklinde işverenin genel yükümlülükleri düzenlenmiştir.

<sup>878</sup> 6331 sayılı İSGK 6/1-a hükmünde, "Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. (Ek cümle: 10/9/2014- 6552/16 md.) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. " şeklinde tehlikeli işyerleri açısından bir düzenleme yapılmıştır.

<sup>879</sup> Selek, a. g. e. , ss. 259-260; Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler...* , s. 60.

göstermesidir. 176 sayılı ILO Sözleşmesinde de, işverenin tehlikelerin meydana gelmesi muhtemel bölgeler için güvenli bir çalışma organizasyonu ve işçilerin korunmasını sağlamak üzere bir işletme planı ve işletme prosedürleri oluşturması ve uygulaması gerekliliği düzenlenmiştir.<sup>880</sup>

### **2.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Maden İşverenin Yükümlülükleri**

Maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işverenin birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır.<sup>881</sup>

#### **2.4.3.1. Risk Değerlendirmesinin Yapılması**

Risk, teknolojiden kaynaklanan ölüm, yaralanma ya da diğer zarar verici olayların meydana gelme ihtimaline denir. Bu risklerin tespit edilmesi, derecelendirilmesi ve kontrol edilmesi için yapılan çalışmalara da risk değerlendirmesi denir.<sup>882</sup> Risk değerlendirmesi ile işyerinde iş kazasına veya meslek hastalığına yol açabilecek durumlar incelenerek ölçülebilmektedir.<sup>883</sup> Ayrıca, risk değerlendirmesi anlayışı çalışanlar yanında, işyerini ve işyeri çevresinde yaşayan insanları da tehlikelere karşı korumayı amaçlamaktadır.<sup>884</sup> Risk değerlendirme anlayışı AB'nin 89/391 sayılı Direktifinde ve ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesinde kabul edilmiştir.<sup>885</sup> Bu yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı kapsamında, iş kazası ve meslek hastalıkları açısından, önleyici bir anlayış benimsenmiştir.<sup>886</sup> Böylece, başta risk değerlendirmesi olmak üzere, çalışan-işveren temsilcisi-iş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi-destek elamanı ve diğer ilgili kişilerin birlikte çalışarak işyerinde meydana gelen veya meydana gelmesi muhtemel riskleri bertaraf etmesi amaçlanmıştır.<sup>887</sup> Bu kapsamda İSGK'nin 4. maddesi ile işverenin çalışanları ile ilgili

---

<sup>880</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi, *Maden İşlerinde Önleyici bir Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması...*, s. 16.

<sup>881</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, "Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madencilğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özerl Raporu", s. 12.

<sup>882</sup> Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi*, s.645.

<sup>883</sup> Fatih Yılmaz, a. g. e. , s.56; Erdem Özdemir, a. g. e. , ss.233-235.

<sup>884</sup> Lütü İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2017, s. 163.

<sup>885</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s.161.

<sup>886</sup> Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, ss. 106-108.

<sup>887</sup> Karakaş, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", s. 102.

sağlık ve güvenlik önlemleri alması gerektiği ve çalışanlarını korumakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 4. maddede işverenin yükümlülükleri arasında 1/c bendinde işverenin risk değerlendirme yükümlülüğü düzenlenirken, ayrıca İSGK m. 10 hükmünde de risk değerlendirmesi özel olarak düzenlenmiştir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene yükümlülük yüklenmiştir.<sup>888</sup> Risk değerlendirmesinin amacı tehlikeler büyümeden en baştan tedbir almaktır. Bu nedenle işletmeler açısından bir gerekliliktir.<sup>889</sup> Özellikle, yer altı ve yer üstü maden işletmelerinde risk değerlendirmesi yöntemi oldukça önem arz etmektedir ve bu nedenle uygulamada sıklıkla görülmektedir.<sup>890</sup> Bunun nedeni, madenlerin sürekli olarak yapılarının değişmesi dolayısıyla mevcut risklerin de sürekli olarak değişmesidir. Ayrıca madencilik sektöründe karşılaşılan risklerin diğer sektörlere göre farklılık göstermesi risklerin periyodik olarak daha sık incelenmesini gerektirmiştir.<sup>891</sup>

#### 2.4.3.2. İşçilere Kişisel Koruyucu Donanım Verilmesi

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik<sup>892</sup> m. 7 hükmü uyarınca, işveren, risk değerlendirmesi yapıldıktan sonra, uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ve kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımın ne şekilde olacağını belirlemektedir.<sup>893</sup> Çizelge 1'de çalışanların kullanmaları gereken kişisel koruyucu donanımların neler olduğu düzenlenmiştir. Buna göre, çalışanların baş koruyucuları, kulak koruyucuları, göz ve yanak koruyucuları, solunum sistemi koruyucuları, gövde ve karın bölgesi koruyucuları, el ve kol koruyucuları, ayak ve bacak koruyucuları, vücut ve cilt koruyucuları şeklinde kullanılacak KKDler gösterilmiştir.<sup>894</sup> Tüm sektörlerde olduğu gibi madencilik sektöründe kullanılacak kişisel koruyucu donanımların

<sup>888</sup> Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", s.130.

<sup>889</sup> Yamakoğlu, a. g. e. , s. 169; Süzek, *İş Hukuku*. ss. 914-915.

<sup>890</sup> Can, Yuvka, Beyhan, a. g. e. , s. 68; Erdem Özdemir, a. g. e. , ss. 233-236.

<sup>891</sup> Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, ss. 187-188; Maden İşletmeleri Grubu, "Risk Değerlendirme Bülteni", *Risk ve Madencilik Grubu*, S. 5, (Haziran 2016), s. 5.

<sup>892</sup> Resmi Gazete, Sayı: 28695, 02.07.2013, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm>, (13.08.2018).

<sup>893</sup> Baloğlu, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Ayrımcılığın İş İlişkilerine Etkisi", s. 21.

<sup>894</sup> S. Önder, M. Önder, E. Günaydın, "Maden Sektörü Çalışanlarının Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmalarının Değerlendirilmesi", *Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2017*, ed. Mahmut Altiner, Ali Can Özdemir, Mehmet Yılmaz, Adana: TBMM Maden Mühendisleri Ofisi, Kasım 2017, ss. 328-329; Kişisel koruyucu donanım çalışanların yapmış oldukları iş dolayısıyla karşılaşılabilecekleri risklere karşı korunmalarını sağlamak üzere tasarlanmış ekipmanlardır. Bu şekilde çalışanların kullandıkları tüm araç, ve gereçler kişisel koruyucu donanım olarak işlev görmektedir.

kullanım şekli, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik hükümleri ile belirlenmektedir. Bu kapsamda piyasada bulunan tüm KKD'ler CE işaretli olmak zorundadır. CE işareti bulunan ürün azami güvenlik şartlarını taşımaktadır. Bu nedenle, maden işçilerinin kullanacakları solunum koruyucuları ve diğer koruyucuların bu işareti taşıması gerekmektedir. Solunumu koruyucu donanımlar maden ocaklarında çalışan işçiler açısından oldukça önemlidir.<sup>895</sup> Bunun yanında işverenin işçilere Koruyucu gözlükler, ayakkabılar, baretler ve diğer KKD araç ve gereçlerini sağlaması gerekmektedir. Bu şekilde işçiler fiziki tehlikelere karşı korunabilecektir. Sağlanan KKD, kaza meydana geldiğinde işçilerin vücut bütünlüğünün korunması için büyük önem taşımaktadır.<sup>896</sup> İşverenin, kişisel koruyucu donanımların hangi risklere karşı kullanacağı konusunda çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>897</sup> Risk ortaya çıktığında da işverenin, işin nitelik ve özelliklerinin gerekli kıldığı, kişisel koruyucu donanımı işçilere vermesi gerekmektedir. Ayrıca, işverenin işçilere tahsis ettiği kişisel koruyuculardan dolayı bir ücret talep etmesi de söz konusu değildir.<sup>898</sup>

#### **2.4.3.3. Maden İşyerlerinde İş Güvenliği Uzmanı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görevlendirilmesi**

6552 sayılı Kanununun 16. maddesi ile 6331 sayılı Kanununun 6. maddesi kapsamında, işverenlerin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi haricinde diğer sağlık personelini görevlendirmeleri hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre “on veya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde” işverenler iş güvenliği uzmanı ve

---

<sup>895</sup> Ayten Eser, “Maden İşlerinde Solunumu Koruyucu Donanımlar”, *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB, Aralık 2015, s. 305; Solunumu koruyucu donanımlar temelde ikiye ayrılmaktadır. Birinci grup solunum koruyucuları, çalışanın ortam havasını soluduğu donanımlardır. Bu donanımlarda, ortam havasında bulunan tehlikeli partiküller ve çeşitli gaz ve buharları filtre eden cihazlar bulunmaktadır. Gerek açık, gerek yer altı işletmesi olsun ortamda toz bulunma olasılığı yüksektir. Bu gibi durumlarda ortam tozlarının çoğu yarım yüz maskeleri ile filtrelenmektedir. Ortam havasında toz, sis, duman, organik buhar veya asit gazlarının bileşimleri gibi hava kirleticileri bulunuyorsa, akciğer hasarına ve geri dönüşümü olmayan meslek hastalıklarına sebep olabilmektedir. Bu gibi durumlarda ise iki tarafında kartuş bulunan maskeler kullanılmalı, bu maskeler ortam havasındaki zararlı maddeye uygun kartuş kullanımına izin vermelidir

<sup>896</sup> Tunç Demirebilek, Özlem Çalık, “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişiklikler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23 S. 2, (2008), ss. 176.

<sup>897</sup> Erdem Özdemir, a. g. e. , s. 285; S. Ömer, M. Önder, E. Günaydın, a. g. e. , s. 329.

<sup>898</sup> Karakaş, “İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları”, s. 126.

işyeri hekimi dışında diğer sağlık personellerini de görevlendirmektedir. Ancak, bahse konu işyerlerinde çalışan sayısının ondan az olması durumunda, diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.<sup>899</sup> Bu bağlamda iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, aldıkları eğitim ve mesleki bilgileri kapsamında işyerlerinde kaza ihtimali oluşturabilecek tehlikelerin tespit edilmesi ve alınması gereken önlemler hakkında görev ifa etmektedirler.<sup>900</sup> Yargıtay'a göre, işverenin ortak sağlık birimlerinden hizmet alabilmesi için kendisinin görevlendirmiş olduğu işyeri hekimi ve diğer personel ile sağlık birimlerinin nitelikleri bakımından görev tanımının aynı olmaması gerekir. İşverenin öncelikle personelinin bu niteliklere sahip olup olmadığını belirlemesi gerekir. Ondan sonra işveren ortak sağlık birimlerinden bu hizmeti alabilecektir.<sup>901</sup>

#### 2.4.3.4. Acil Durum Planları Yangınla Mücadele ve İlk Yardım

İşyerlerinde oluşabilecek acil durumlar genelde beklenmedik olaylar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle ortaya çıkan zarar büyük boyutlara ulaşabilmektedir.<sup>902</sup> 6331 sayılı İSGK'nin "Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım" başlığını taşıyan 11. maddesi işvereni, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb. konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamakla yükümlü kılmıştır.<sup>903</sup> Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği<sup>904</sup> 6331 sayılı Kanundan sonra maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi amacıyla yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik, işverenleri

<sup>899</sup> Gerek, "İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", s. 11.

<sup>900</sup> Fatih Yılmaz, a. g. e., s.53; Erdem Özdemir, a. g. e., ss. 149-150.

<sup>901</sup> Y. 9.HD, T.02.04.2015, E.2015/3000, K.2015/12939, <https://www.incirogludanismanlik.com/2015/10/09/2010-2017-yillari-9-hd-yargitay-kararlari/> (10.08.2018)

<sup>902</sup> Yusuf Ziya Bolat, *Kamu Kurumlarında Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi ve İlgili Sektörde Acil Durum Bilincini Arttırmaya Yönelik Uygulama*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Adana:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2015, s.3; Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, s. 125.

<sup>903</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu, "Soma Maden Kazasından Hareketle Kömür Madencilğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özerl Raporu", s. 183.

<sup>904</sup> Resmi Gazete, Sayı. 28770, 19.09.2013, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130919.htm>, (10.05.2018)

birtakım yükümlülükler altına sokmuştur. Bu kapsamda, işverenler patlama ve yangın çıkmasını ve bunların olumsuz etkilerini önlemek üzere, patlayıcı ve sağlığa zararlı ortam havasının oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, patlama ve yangın başlangıçlarını tespit etmek, yayılmasını önlemek ve mücadele etmek için yapılan işe uygun tedbirler<sup>905</sup> almak üzere yükümlülük altındadır.<sup>906</sup> Bu aynı zamanda işverenin iş sağlığı-güvenliği organizasyonlu yapma yükümlülüğünün de bir gereğidir.<sup>907</sup>

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin tamamlayıcısı olan Sondajla Maden Çıkarılan İşlerin Yapıldığı İşyerleri ile Yer altı ve Yer üstü Maden İşlerinin Yapıldığı İşyerlerinde Uygulanacak Asgari Genel Hükümler ekinde "Arama, kurtarma, tahliye" başlığı altında düzenlenen 14. maddede; yer altı ve yer üstü maden işyerlerinde arama, kurtarma ve tahliye ekiplerinin olay anında ve gerekli şekilde müdahale edebilmesi için uygun bir kurtarma istasyonunun kurulacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin, işyerinden görevlendireceği veya işyeri dışından ek hizmet almak suretiyle işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri ile ilgili olarak kişiler görevlendirilme yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>908</sup> Çalışanların da kendileri veya diğer çalışanların güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında hemen amirlerine haber vermeleri gerekmektedir.<sup>909</sup>

#### 2.4.3.5. Madenlerde Daimi Nezaretçi Bulundurulması

Maden Kanunu m. 31 hükmü, ruhsat sahibine madenlerde gerekli önlemleri alma yükümlülüğü yüklemiştir. Bu nedenle ruhsat sahibini iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumlu tutmuştur.<sup>910</sup> Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin "İşverenin Genel Yükümlülükleri" başlıklı 5. maddesinin 2. fıkrasında da işyerinde

---

<sup>905</sup> Selek, a. g. e. , s. 77; Bu durumda işverenin ilk olarak acil durumu belirlemesi gerekir. Daha sonra acil durumu önleyici ve sonlandırıcı tedbirler almalıdır. Bu bağlamda Acil Durum Planı hazırlar ya da hazırlatır, koruyucu ölçüm ve değerlendirmeleri yaptırır ve işyerinin büyüklüğüne, işyerinde çalışan işçi sayısına ve üretim şekline göre görevlendirdiği kişilerle alınan tedbirleri uygular.

<sup>906</sup> Andaç, a. g. e. , s. 603; Akpınar, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, ss. 148-152.

<sup>907</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , ss. 322-323.

<sup>908</sup> Mehmet Emin Ulusoy, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütleme Yükümlülüğü*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya:Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2013, s.29.

<sup>909</sup> Fatih Yılmaz, a. g. e. , s. 58.

<sup>910</sup> Yıldız, a. g. e. , s. 199.

yapılacak her türlü çalışmanın yetkili kişilerin nezareti ve sorumluluğu altında yapılacağı düzenlenmiştir. 6592 sayılı Kanunla yapılan değişik 3213 sayılı Maden Kanunu ile birlikte ruhsat sahipleri, her maden sahasında bir maden mühendisini daimi nezaretçi olarak çalıştırılmakla yükümlü tutulmuştur. İşletmede daimi suretle çalıştırılan maden mühendisinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesinde, kanun ve yönetmelikte belirlenen şartları taşıması kaydıyla görevli mühendis veya teknik elemanların iş güvenliği ile üstlendiği görev ve sorumluluğu yerine getireceğine dair düzenlenme bulunmaktaydı. Ancak, 4857 sayılı İş Yasası'nın 81'inci maddesi 6331 sayılı İSGK'nin 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla yeni iş sağlığı ve güvenliği anlayışı içinde daimi nezaretçi görevlendirilmesi bir gereklilik halini almıştır.<sup>911</sup>

#### **2.4.3.6. Maden İşçilerine İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Verilmesi**

İş sağlığı ve güvenliği açısından eğitim büyük önem taşımaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasında da bu konuda verilen eğitimler oldukça faydalı olmaktadır.<sup>912</sup> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçsizlikleri ve eğitimsizlikleri iş kazalarına davetiye çıkartmaktadır.<sup>913</sup> Dolayısıyla verilen eğitimlerin temel amacı, çalışanların bu alanda doğru davranış modelleri edinmelerini sağlamak olmalıdır.<sup>914</sup> Eğitimler genellikle, işe girişte, iş sırasında, işyeri veya iş değişikliği gibi durumlarda verilmektedir.<sup>915</sup> Bu kapsamda yer altı madenlerinde çalışan işçilere düzenli eğitimlerin verilmesi ve doğru bilgilendirmelerin yapılması oldukça önemlidir. Örneğin madende bir yangın çıktığında işçilerin yangınla mücadele edebilecek bilgi donanımına sahip olması vahim sonuçların ortaya çıkmasına engel olacaktır.<sup>916</sup> Mevzuatımızda İSGK m. 17 hükmü uyarınca işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu bağlamda tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlara yönelik mesleki eğitimlerinin usul ve esasları Kanun'da özel olarak düzenlenmiştir. Burada mesleki eğitim: Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak,

<sup>911</sup> Cemal Yeşilyurt, "İş Kazaları ve Maden Mevzuatı", *Madencilik Türkiye*, Y. 6, S. 44, (15 Ocak 2015), s. 112.

<sup>912</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a. g. e. , s. 368, Süzek, *İş Hukuku*, s. 909.

<sup>913</sup> Akpınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, s. 266.

<sup>914</sup> İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, s.155.

<sup>915</sup> Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi*, s.647.

<sup>916</sup> Ali Rıza Ergun, *Yer Altı Maden İşletmelerinde Gaz ve Toz Patlamaları ve Önlemler*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü, 2007, s. 27.



meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişimlerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamasında mesleki eğitim alınması gereken işler tek tek sayılmıştır. Bu kategoride yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunlu bulunmaktadır.<sup>917</sup> Yargıtay'a göre, işverenin işçisine ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim vermesi ve mesleki bilgilendirme yapması gerekmektedir. Daha sonrasında işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak önleyici tedbirleri almalıdır. Ayrıca, işveren işçilere her türlü araç, gereç ve koruyucu donanımı sağlamakla yükümlüdür. Eğer işveren bu aşamaları yerine getirmezse iş kazası olması durumunda zararlandırıcı olaydan sorumlu olacaktır.<sup>918</sup>

#### 24.3.7. Havalandırma ve Çıkış Tünelleri

Yer altı maden ocaklarında havalandırma ve yeryüzüne çıkış tünellerinin bulunması iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemlidir.<sup>919</sup> Havalandırma, kapalı bir ortama mekanik yollarla temiz hava verilmesi işlemidir.<sup>920</sup> Yer altına yeterli miktarda temiz hava verilmesi işlemine "madenlerde havalandırma" adı verilmektedir.<sup>921</sup> Türkiye tarafından da onaylanan 176 sayılı ILO Sözleşmesinin 6. maddesinde<sup>922</sup> de, yer altında bulunan maden sahasının iş sağlığı ve güvenliği açısından birtakım özellikleri taşıması gerektiği düzenlenmiştir. Bu kapsamda, Sözleşmede yer altı maden sahasının sağlam bir zemin üzerinde bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca yer altında havalandırma yerlerinin bulunması de düzenlenmiştir. Bunun dışında yer altında her maden sahasının

<sup>917</sup> Karakaş, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", s. 111.

<sup>918</sup> YHGK, T. 16.6.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369, [http://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay\\_Hukuk\\_GeneK\\_Kurulu\\_21\\_365.php](http://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_Hukuk_GeneK_Kurulu_21_365.php) (14.08.2018).

<sup>919</sup> Yer altı işletmecilik faaliyetinin sağlıklı bir şekilde yapılması açısından ocağın her yerine gerekli temiz havanın verilmesi, içeride bulunan kirli havanın da hızlı ve çabuk bir şekilde dışarıya verilmesi önemlidir. Bunun yanında madenin yapısı gereği işletme sırasında oluşan zehirli ve patlayıcı gaz ile toz seviyesinin belirli seviyenin altında tutulması gerekir. Bu şekilde maden ocağında güvenli bir çalışma ortamı oluşacaktır, Burak Olgun, Serdar Gültek, Hüseyin Bulurcu, "Yer Altı Maden Ocaklarında Havalandırma Kriterleri", *Tesisat Mühendisliği*, S.154, (Temmuz/Ağustos 2016), ss.73-74.

<sup>920</sup> Kurt, a. g. e. , s. 31.

<sup>921</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, s.26.

<sup>922</sup> ILO, C. 176, article 6, (14.08.2018).

yer yüzüne ayrı ayrı çıkışları olan tünelinin bulunması gerektiği hususu da Sözleşmede hüküm altına alınmıştır. 176 sayılı Sözleşme uyarınca, işverenin işçilerin girip çıktıkları tüm yer altı kazı bölgeleri için gerekli havalandırma sistemini sağlaması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca, ILO'nun 183 sayılı Tavsiye Kararında da işçilerin erişim sağladığı tüm yer altı maden kazı alanları ve gerektiği şekilde diğer alanlar, patlama riskinin ortadan kaldırıldığı veya asgariye indirildiği, çalışma koşullarının kullanılan çalışma yöntemi ve işçilere yüklenen fiziksel performans açılarından yeterli düzeyde olduğu bir atmosferin muhafaza edilmesi için uygun şekilde havalandırılmalıdır. Ayrıca gaz, toz, radyasyon ve iklim koşullarına ilişkin ulusal standartlara da riayet edilmelidir.<sup>923</sup>

Bu açıklamalar çerçevesinde, yer altına girişte ilk faaliyet olarak kazma işlerinin güvenli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Daha sonra açılan boşluklar içinde güvenli bir çalışma ortamının oluşması için tahkimatların yapılması gerekmektedir. Ancak, madencilik faaliyetlerinde yerin derinliklerine indikçe havalandırma, su arıtım, nakliyat gibi konular da güvenli bir çalışma ortamının oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır.<sup>924</sup>

#### **2.4.4. Çalışanların Hakları**

İş kazası ya da meslek hastalıkları açısından risk ve tehlikeler içeren işyerlerinde işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı ya da iş akdini feshetme hakkı bulunmaktadır.<sup>925</sup>

##### **2.4.4.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

İşçilerin insani değerlere uymayan çalışma koşulları altında iş görme edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı bulunmaktadır.<sup>926</sup> Çalışmaktan kaçınma hakkı, 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Uluslararası Çalışma

---

<sup>923</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi, *Maden İşlerinde Önleyici bir Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması...*, s. 17.

<sup>924</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, s. 11; Bir yer altı maden ocağında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin oluşması için, en baştan plan ve projelendirme aşamasından itibaren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması gerekmektedir. Ocak açıklıklarının boyutları ve tahkimatın özellikleri belirlenirken madende bulunan kömür, tavan ve taban kayaçlarının jeomekanik özellikleri ve ortamda bulunan su miktarına ve çeşitli başka faktörlere göre belirlenmektedir.

<sup>925</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.845.

<sup>926</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 94.

Sözleşmesinin<sup>927</sup> 13. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır.<sup>928</sup>

İSGK m. 13'de düzenlenen, çalışanların "çalışmaktan kaçınma hakkı" daha önce İşK.m.83'de düzenlenmekteydi. İSGK m. 13 uyarınca çalışanlar, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında o alanı terk ederek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, Kurulun olmadığı yerlerde ise işverene başvurarak tehlikenin tespit edilmesini ya da tehlikenin bertaraf edilmesini isteme hakkına sahiptir. Bu bağlamda işveren ciddi ve yakın bir tehlike anında, tehlikeye maruz kalma riski olan tüm çalışanlarını, mevcut tehlikelere karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.<sup>929</sup> İşverenin bu yükümlülüğü aynı zamanda işçiyi koruma ve gözetme borcunun da bir gereğidir.<sup>930</sup> AB normları doğrultusunda getirilen çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanların ciddi, yakın ve hayati bir tehlikenin varlığı durumunda hakları kısıtlanmaksızın çalışmayı bırakabilmesidir.<sup>931</sup> İSGK m. 22'de<sup>932</sup> işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından Kurul<sup>933</sup> oluşturması gerektiği düzenlenmiştir. Bu durumda alınan karar, çalışanlara veya çalışan temsilcilerine bildirilmektedir. Çalışanlar talep etmelerine karşın gerekli önlemler alınmaz

---

<sup>927</sup> 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesini ülkemiz de 07.01.2004 tarihli ve 5038 sayılı Kanunla onaylamıştır. Resmi Gazete, S. 25345, 13.01.2004, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040113.htm>, (15.08.2018).

<sup>928</sup> [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm)(15.08.2018)

<sup>929</sup> İlknur Kılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem:6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", *İş Güç Dergisi*, C. 15, S. 1, (Ocak 2013), s.29.

<sup>930</sup> Mehmet Bulut, Sadettin Orhan, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. b., Ankara: Bilge Yayınevi, 2017, s. 25; Alper, Kılıç, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 68; Öztürk, a. g. e. , ss. 11-12.

<sup>931</sup> Fatih Yılmaz, a. g. e. ss. 58-59.

<sup>932</sup> 6331 sayılı Kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" başlığını taşıyan 22. maddesinde, "(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. (2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. (3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>933</sup> Erol Akı, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. 15, Özel Sayı 2013, (Basım Yılı: 2014) s.16; İşyeri sanayiye ait işyeri olsun ya da olmasın işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturması açısından bir sınırlama bulunmamaktadır.

ise iş sözleşmelerini feshedebilmektedir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli de bu süre zarfında fiilen çalışmış kabul edilmektedir.<sup>934</sup>

İSGK m. 13/2<sup>935</sup> hükmü uyarınca çalışanın gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Bu durumda, çalışan iş görme edimini ifa borcu altında olmamakla birlikte, ücret ve ücret eklerine hak kazanmaktadır. Kanun hükmü uyarınca, çalışanın İşK. veya sözleşmeden doğan tüm haklarının çalışmaktan kaçındığı süre zarfında saklı olduğu açıkça hüküm altına alınması dolayısıyla, bu dönemde çalışanın çalışma ilişkisinin temelini oluşturan sözleşme veya Kanundan doğan tüm hakları çalışanın iş görme edimini yerine getirdiği varsayılarak işlemeye devam etmektedir. Bu bağlamda, çalışana ücret veya maaşı ile bunların ekleri ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, çalışanın SGK primlerinin de ödenmesi gerekmektedir. Normal çalışma ilişkisinden farklı olarak, çalışan iş görme yükümlülüğü altında tutulmamaktadır. Bunun dışında çalışanın ve işverenin diğer yükümlülükleri aynen devam etmektedir.<sup>936</sup> Bu açıklamalar çerçevesinde ilk olarak çalışanları tehdit eden "ciddi ve yakın" bir tehlike bulunmalıdır. Daha sonrasında çalışanlar bu tehlikelerin tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasını kurul varsa kurula, kurulun bulunmaması durumunda işverene bildirmelidir. Bu koşulların varlığı halinde gerekli tedbirler alınana dek çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.<sup>937</sup> Kanaatimizce, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için "ciddi ve yakın tehlike" kıstasının getirilmesi isabetlidir Aksi halde çalışanlar her durumda çalışmaktan kaçınabilir. Bu da işyeri düzenini ve işyeri verimliliğini sekteye uğratabilir. Ancak, maden işyerlerinde mevcut çalışma koşulları çoğu zaman bu hükmün uygulanmasını engeller niteliktedir. Bu nedenle bazı aksilikler de yaşanmaktadır.<sup>938</sup>

---

<sup>934</sup> Karakaş, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", s. 126.

<sup>935</sup> 6331 Sayılı Kanunun 13./2 hükmüne göre, "Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır" şeklinde çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir.

<sup>936</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", s. 117.

<sup>937</sup> Mevzuatımızda "ciddi ve yakın" tehlikenin ne olduğu tanımlanmamıştır. İş güvenliği uygulamaları açısından çalışanın tedbir alınmasını talep edebilmesi için bahse konu tehlikenin iş kazasına neden olacak ve çalışanın ruh sağlığına, vücut bütünlüğüne zarar verecek nitelikte "ciddi" bir tehlike olması, ayrıca bu tehlikenin "yakın" bir dönemde gerçekleşmesi muhtemel olması aranmaktadır. Recep Güner,"6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Çözüm İSMMM*, Y. 26, s. 138, (Kasım-Aralık 2016), s.257.

<sup>938</sup> Türkiye Barolar Birliği Emek Komisyonu Yasa İzleme Merkezi, *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*, 1. b. , Ankara: Türkiye Barolar Birliği, Nisan 2015, ss. 110-111.

#### 2.4.4.2. İş Sözleşmesini Feshetme Hakkı

İSGK m. 13 uyarınca çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurmadan iş sözleşmesini doğrudan feshedebilme hakkına sahiptir. İSGK m. 13./4 hükmünde, "İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir" şeklinde işçilere bu hak tanınmıştır. İş sözleşmesini fesih hakkının kullanılabilmesi için iki koşulun bir arada bulunması gerekir. Bu haller, çalışanların gerekli önlemlerin alınmasını talep etmiş olması ve bu talebin üzerine gerekli önlemlerin alınmamış olmasıdır.<sup>939</sup> Ancak çalışanın bu açıdan mutlaka tehlikeye maruz kalması şart değildir. İleride doğması muhtemel bir tehlike dolayısıyla da iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür.<sup>940</sup> Bunun yanında tehlikenin ölüm riski yaratacak kadar büyük olması da gerekmemektedir.<sup>941</sup> Burada tehlikeden kasıt, işçinin sağlığında ve hayatında telafisi mümkün olmayan zararlar doğuran durumlardır.<sup>942</sup>

İSGK m. 13 hükmünde yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaşan çalışanların haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararı olmalı mı yoksa olmamalı mı herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrine göre, yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaşan çalışanların iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmek gerekir.<sup>943</sup> Zira, İşK.m.24/11-f hükmüne göre, "çalışma şartları uygulanmazsa" işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı tanınmıştır. Bu kapsamda iş akdini fesheden işçi kıdem tazminatı ve haklı nedenle fesihten doğan diğer haklarını isteyebilir. Buna karşın, işçi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı konusunda yanılığa düşerse sözleşmeyi haksız feshetmiş olacaktır.<sup>944</sup> Yargıtay da işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması dolayısıyla işçinin iş sözleşmesini feshedebileceğini ve bu feshin haklı nedenle fesih olacağını, işçinin kıdem tazminatına da hak kazanacağını kabul etmiştir.<sup>945</sup> Dolayısıyla işçinin tehlikenin varlığı halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi

<sup>939</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.849.

<sup>940</sup> Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, ss. 410-412.

<sup>941</sup> Tuğba Eren Tokyürek, *Türk İş Hukukunda Haklı Neden-Geçerli Neden Kavramları*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2010, S.45.

<sup>942</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdî İş İlişkileri*, s.420.

<sup>943</sup> Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s.396.

<sup>944</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.850.

<sup>945</sup> Y.22.HD, T.29.09.2014, E.2014/25416, K.2014/26000, <http://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2014-25415htm> (18.08.2018).

mümkündür ve işçinin fesihten önce kurula başvurması da gerekli değildir.<sup>946</sup> Çalışanın işin niteliği dolayısıyla hastalığa yakalanması durumunda da çalışan sözleşmeyi feshedebilmektedir (İşK.m.24/1). Örneğin çalışanın yaptığı iş dolayısıyla akciğer hastalığına yakalanmış olması çalışana sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.<sup>947</sup> Bu durum maden işçilerinde sıklıkla görülmektedir. Zira kömür tozlarına maruz kalan işçiler akciğer hastalıklarına yakalanmaktadır ve bu işçiler iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir.<sup>948</sup> Ancak, hastalığın bulaşmasına ve tekrarlanmasına işyeri ve çalışma koşullarının neden olup olmayacağına da belirlenmesi gerekmektedir.<sup>949</sup> Dolayısıyla çalışma koşulları nedeniyle sağlığı bozulan maden işçisi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Zira, taş kömürü ocaklarında çalışmak oldukça tehlikelidir. Bunun yanında cıva, fosfat, mermer gibi işlerde çalışanlar da bu çalışma ortamlarında bulunan tehlikeler nedeniyle birçok sağlık sorunu yaşamaktadır.<sup>950</sup> Bu bağlamda Yargıtay, işyerinin özellikleri, işçinin çalışma koşulları, işçinin yaptığı işin, işçinin yaşının, hizmet süresinin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini kabul etmiştir.<sup>951</sup>

#### 2.4.5. Çalışanların Yükümlülükleri

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitimleri alması ve bilinçlendirilmesi iş kazalarının önlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Ancak, iş kazalarının önlenmesi için işçilerin yükümlülüklerini yerine getirmesi ve talimatlara da uyması gerekmektedir.<sup>952</sup> Bu nedenle işverenler gibi çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlama ödevi bulunmaktadır.<sup>953</sup> Dolayısıyla işçiler iş sağlığı ve güvenliği adına alınan tüm önlemlere eksiksiz uymakla yükümlüdür.<sup>954</sup>

---

<sup>946</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, ss. 279-280.

<sup>947</sup> Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, ss. 410-412.

<sup>948</sup> Türkiye Maden İşçileri Sendikası, a. g. e., s. 6.

<sup>949</sup> Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, ss. 376-377.

<sup>950</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s.280; Uluslararası Çalışma Örgütü, *Yer Altı Kömür Madenlerinde Güvenlik ve Sağlık*, çev. Handan Uysal Sabır, 1. b., Ankara: ILO Türkiye Ofisi, 2011, s.10.

<sup>951</sup> Y.7.HD, T.07.03.2015, E.2015/6045, K.2016/5519, <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=214&t=349523> (19.01.2019)

<sup>952</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s.950; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a. g. e., ss. 272-273; Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.274.

<sup>953</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s.163.

<sup>954</sup> Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", s.130.

#### 2.4.5.1. Talimatlara Uyma Yükümlülüğü

Sadakat borcu kapsamında işçi, işverenin işin görülmesi için verdiği emirlerine ve iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin uygulanmasına yönelik talimatlarına uymakla yükümlüdür.<sup>955</sup> Zira, işçilerin işin yapılması iş ve işyeri düzeni ile ilgili işverenin talimatlarına itaat etme yükümlülükleri bulunmaktadır.<sup>956</sup> Dolayısıyla işçinin, işverenin, kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı olmayan emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>957</sup> Bu bağlamda işçilerin gerek kendi güvenliği, gerek işyerinde bulunan diğer kişilerin güvenliği açısından işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlarına uyması oldukça önemlidir. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından özel talimatlar vermesi de mümkündür. Bu bağlamda işveren işyerinin belli alanlarında belli saatlerde sigara içilmesini yasaklaması durumunda işçilerin bu yasağa uyması gerekmektedir.<sup>958</sup> Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyma mecburiyetleri bulunmaktadır.<sup>959</sup> Ayrıca çalışanların işyerinde tehlikeli bir durum ile karşılaştıklarında bunu işverene bildirmesi gerekmektedir.<sup>960</sup> Bu nedenle işçiler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu alanda verilen talimatlara ve izlenen politikalara uymak, yapılan eğitimler doğrultusunda davranmak mecburiyeti altındadır.<sup>961</sup> Yargıtay'a göre, işverenin yönetim hakkı, vereceği talimatlarla somutlaşmaktadır. İşverenin yönetim hakkı karşısında işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır.<sup>962</sup> Çalışanların görevini yaparken işverenin talimatlarına uyması oldukça önemlidir. İşyerinin tehlikeye düşmemesi için çalışanların işverenin talimatları doğrultusunda çalışması esastır. Bu nedenle çalışan davranışı ve kusuru ile kendilerinin ve diğer kişilerin sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkilememek için azami dikkati göstermekle yükümlüdür.<sup>963</sup>

<sup>955</sup> Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s.174; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 93.

<sup>956</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s.151; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 68, Altintepe, a. g. e. , s. 72.; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , 97.

<sup>957</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 591.

<sup>958</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 93; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s.174.

<sup>959</sup> Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 387; Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, ss. 95-96.

<sup>960</sup> Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, ss.298-299; Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 102.

<sup>961</sup> Yasemin Yücesoy, Musa Demir, *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, 1. b., Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi, 2011, s. 44.

<sup>962</sup> Y.9.HD, T.02.02.2009, E.2008/11542, K.2009/867, <https://www.kararara.com/yargitay/9hd/k3196.htm> (18.08.2018).

<sup>963</sup> Karakaş, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" , s. 128.

#### 2.4.5.2. Araç Gereç ve Koruyucu Donanımı Kuralına Uygun Kullanmak

6331 sayılı Kanuna göre çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle yükümlüdür (İSGK m.19/2-a). İşçi araç ve gereçlerin yanında işverene ait eşya ve malzemeleri ve iş elbiselerini de usulüne uygun kullanmak ve işi bittiğinde de teslim etmekle yükümlüdür. Aynı şekilde işçi iş sözleşmesi sona erdiğinde de tüm bu araç gereç ve malzemeleri işverene aynen iade etmekle yükümlüdür.<sup>964</sup> Ayrıca, işçi işini yaptığı sırada araç, gereç ve makinelerde bir arıza ya da malzemede bir azalma gördüğünde bunu derhal işverene bildirmekle yükümlüdür.<sup>965</sup> Bu araç, gereç ve makinelerin mülkiyetinin işverene ait olması şart değildir. Mülkiyeti başkasına ait olmasına karşın işverenin zilyetliğinde bulunan araç, gereç ve makineleri işçinin özenle kullanması gerekmektedir. Aksi halde bu malzemelerin zarar görmesi durumunda işçinin sorumluluğu gündeme gelecektir.<sup>966</sup> Dolayısıyla işçi, iş görme borcunu ifası sırasında işverene kusuru ile vermiş olduğu zararlardan dolayı sorumlu tutulacaktır.<sup>967</sup> Ayrıca, kişisel koruyucu donanımın zorunlu olduğu işlerde işveren, işçiye işe uygun kişisel donanım vermelidir. Aksi halde işçinin sorumluluğuna gidilemeyecektir.<sup>968</sup>

#### 2.4.5.3. Çalışanın Yükümlülüklerine Aykırı Davranışlarının Sonuçları

Çalışan, iş ilişkisinin devamı müddetince çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlüdür.<sup>969</sup> Bu nedenle işçi, yaptığı işini savsaklamamak, işyerinde çalışan diğer işçilerin sağlığını, yaşamlarını ve iş güvenliğini tehlikeye atmamaya mecburdur.<sup>970</sup> Ayrıca, çalışanın işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine

<sup>964</sup> Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 402; Ertük, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, s.274.

<sup>965</sup> Demircioğlu, Centel, a. g. e. , s. 102.

<sup>966</sup> Recep Makas, "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVI, S. 4, (2012), ss.161.

<sup>967</sup> Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borucu*, ss. 274-275; Yonca Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş görme ve Rekabet Etmeme Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, (2017), s. 2422.

<sup>968</sup> Senyen-Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 389.

<sup>969</sup> Korkmaz, Alp, a. g. e. , s. 338.

<sup>970</sup> Seda Arslan, "Yargıtay Kararları İşçi Altında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi", *İÜHFİM*, C. LXXII, S. 2, (2014), s.48.



uyuma yükümlülüğü özen borcunun da bir gereğidir. Çalışan, kastı veya ihmali dolayısıyla iş güvenliğini tehlikeye düşürürse, işveren çalışanın sözleşmesini haklı nedenle bildirmsiz feshedebilmektedir. Bu durumda mutlaka çalışanın zarara yol açmış olması aranmaz. Zararın doğma tehlikesinin olması sözleşmesinin feshedilmesi için yeterlidir.<sup>971</sup>

TBK m. 400 hükmüne göre, işçinin kusurundan kaynaklanan tüm zararlardan işçi sorumludur. Bu sorumluluk açısından işçinin eğitimi, uzmanlığı, işveren tarafından bilinen ya da bilinmesi gerekli bilgi, becerileri ve işin işçi için tehlike arz edip etmediği konularında bir değerlendirme yapılmaktadır. İşçi kusuru ile 30 günlük ücretini aşan bir zarara sebep olmuşsa işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkına sahip bulunmaktadır (İşK.m.25/2). İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkı bağlamında, işverenin iş ilişkisini sürdürülmesi önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceğinden işverence yapılan bu fesih haklı fesih olacaktır.<sup>972</sup> Yargıtay, bir kararında maden işçisinin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymakla yükümlü olduğunu, işçinin bu önlemlere uymaması durumunda işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir. Bu nedenle Yargıtay işçinin maden ocağında sigara içmesi durumunda işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği yönünde karar vermiştir. Bunun yanında işçi maden ocağında sigara içmese de, maden ocağında çakmak ve sigara paketi bulundurması da iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecektir. Bu durumda ise, Yargıtay, işverenin yapmış olduğu feshi, geçerli nedenle feshin olarak kabul etmiştir.<sup>973</sup> Dolayısıyla işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için bazı koşulların oluşması gereklidir. İlk olarak, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerekir. Bu bağlamda, mutlaka zararın oluşması şart değildir. Tehlikenin varlığı yeterlidir. İkinci olarak, tehlikeli durum işçinin kendi isteği (kasıt) ile veya savsaması (ihmal) sonucu ortaya çıkmış olmalıdır.<sup>974</sup> Yargıtay da, "işin güvenliğini tehlikeye düşürme" nedeniyle işverenin sözleşmeyi feshedebilmesi için tehlikenin işçinin kasti davranışı ya da savsaması sonucu oluşması koşulunu aramıştır.<sup>975</sup>

---

<sup>971</sup> Özcan, *Uygulamalı İş Davaları*, ss. 343-344; Ocak, a. g. e. , ss.283-284.

<sup>972</sup> Cumhuriyet Şahin Özdemir, "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması", *Çözüm ISMMMO*, Y. 14, S. 126, (Kasım-Aralık 2014), s.209.

<sup>973</sup> Y.9.HD. T.26.04.2001, E.2001/4065, K.2001/7215, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (12.06.2018).

<sup>974</sup> Baloğlu, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi", s. 26.

<sup>975</sup> Y.HGK. T.17.06.2009, E.2009/9-210, K.2009/274, <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=193&t=32989> (12.06.2018).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ KAZASI MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN HUKUKİ YAPTIRIMLAR VE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Teknolojik gelişmeler ve makineleşmenin etkisiyle, iş kazaları<sup>976</sup> ve meslek hastalıklarında önemli bir artış olmuştur.<sup>977</sup> ILO verilerine göre, dünya genelinde yıl bazında yaklaşık 350 milyon iş kazası yaşanmaktadır. Bu kazaların yaklaşık 2 milyon kadarı ölümlü vakalar olmuşken, 300 milyonun üzerindeki kazalar, geçici iş göremezliğe sebebiyet vermiştir. 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre, ölümlü sonuçlanan iş kazalarının en çok yaşandığı ülkeler; Avusturya %39, Kanada %31,2, Hindistan %31, Türkiye %24,6 şeklindedir. Türkiye bu sıralama itibarıyla, dünya genelinde iş kazalarının yaşanması oranı açısından dördüncü sırada yer almıştır. Yine aynı araştırmaya göre, dünya genelinde her gün 6.300 kişi iş kazası nedeniyle hayatını yitirmektedir. Ayrıca, her yıl 337 milyon iş kazası yaşandığı ve 160 milyon dolayında kişinin de, meslek hastalığına yakalandığı tespit edilmiştir.<sup>978</sup> 2012 yılında ülkemize baktığımızda ise sektörel bazda en çok iş kazası 8.828 iş kazası ile kömür ve linyit çıkartılan işyerlerinde yaşanmıştır.<sup>979</sup> Bu da gösteriyor ki maden işçileri çok zor şartlar altında çalışmaktadır.<sup>980</sup> Bu anlamda iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmek adına *önlemek ödemekten daha ucuzdur* anlayışı ile iş kazası ve meslek hastalıkları yaşanmadan en baştan tedbir alınmalıdır.<sup>981</sup>

Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı istatistiklerine göre, Türkiye’de her gün ortalama 172 iş kazası meydana gelmekte ve bu kazalarda oransal olarak işçi ölümlerine bakıldığında her gün 4 işçi hayatını kaybederken, 6 işçi sürekli iş göremez olmaktadır. Ayrıca bu istatistiklere göre, 2013 yılında 1.235 olan iş kazası ölümleri, Soma maden faciasının ardından, 2014 yılında ilk beş ayda 700’ü aşmış ve ciddi bir artış olmuştur.<sup>982</sup> Meslek hastalığı kavramını ele aldığımızda ise, sanayileşme döneminin şartlarının

---

<sup>976</sup> Kurt, a. g. e. , s. 116; Kaza genel manada can ve mal kaybına yol açan kötü olaylardır.

<sup>977</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2012, s. 387; Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, 2015, ss. 7-8.

<sup>978</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 7.

<sup>979</sup> TMMOB Makina Mühendisleri Odası, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*, 8. b. Ankara: Mart 2018, s. 50.

<sup>980</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 408.

<sup>981</sup> Ali Tezel, Resul Kurt, *Sosyal Güvenlik Reformu*, 5. b. , Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2009, s.99.

<sup>982</sup> Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, *Soma Maden Faciası Raporu*, 1. b. , Ankara: y. y, Kasım 2014, s. 11.

etkisiyle meslek hastalığı kavramının bir olgu olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu şekilde işçilerde ortaya çıkan hastalıklarla, yapılan iş arasında bir illiyet bağının varlığı görülmüştür. Meslek hastalığı açısından yapılan iş, çalışma ortamı, kullanılan madde ve teçhizata temas ve çeşitli olumsuz etkenlere maruz kalma gibi durumların önemli rol oynadığı kabul edilmiştir.<sup>983</sup> Meslek hastalığının uluslararası sistemde görünümüne baktığımızda ise, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), ILO ve birçok uluslararası metne göre; meslek hastalıkları, zararlı bir etkenle insan vücudu arasında çalışılan işe özgü, neden-sonuç ilişkisinin bulunduğu hastalıklar grubu olarak kabul edilmiştir.<sup>984</sup>

## 1. MADEN İŞÇİLERİ AÇISINDAN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

Ülkemizde birçok maden sahası ve bu maden sahalarının üzerinde kurulmuş çok sayıda maden işletmesi bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde bu maden sahalarında kimi dönemler, işçi ölümlerinin olduğu çeşitli iş kazaları yaşanmıştır. Hatta bazı dönemler ise toplu işçi ölümleri de yaşanmıştır. Özellikle, Soma faciası<sup>985</sup> olarak da bilinen Soma'daki madende yer altında kalarak ölen 300'den fazla işçinin hayatını yitirdiği ve Ermenek'teki 18 işçinin hayatını kaybettiği maden kazalarında toplu işçi ölümleri yaşanmıştır.<sup>986</sup>

Soma maden kazası ile benzer nitelikte örnekler dünya üzerinde çeşitli ülkelerde de görülmüştür. Örneğin, ABD'nin West Virginia eyaletinde bulunan Sago kömür madenlerinde 2006 yılında yaşanan grizu patlaması sonucunda tahmini olarak 13 çalışan madenlerde iki gün mahsur kalmıştı. Yapılan çalışmalar sonucunda ancak bir çalışanın hayatı kurtarılabildiği. Yaşanan bu kaza toplu işçi ölümlerinin yaşandığı 2001 Alabama maden kazası ve 1998 West Virginia kazaları kadar büyük nitelikte bir kazaydı.<sup>987</sup>

---

<sup>983</sup> Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara:Gazi Kitabevi, 2015, s. 317; Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, 2015, ss. 7-8.

<sup>984</sup> A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Derleri*, İstanbul:Beta Yayıncılık,18. b. , 2016, s. 364.

<sup>985</sup> Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, a. g. e. , ss. 11-13; 13 Mayıs 2014 günü saat 15.10 sıralarında ruhsat hakkı Türkiye Kömür İşletmeleri'ne (TKİ) ait olup Soma Kömür İşletmeleri A.Ş. tarafından işletilmekte olan Soma Eynez/Karanlıkdere Kömür Ocağında meydana gelen Türkiye'nin tarihindeki en büyük maden faciasında 301 kişi yaşamını kaybetmiş, 90 kadar kişi yaralanmıştır.

<sup>986</sup> Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri", ss. 26-27.

<sup>987</sup> Sökmen, a. g. e. , ss. 3-4; 2001 Alabama maden kazasında 13 çalışanın, 1998 West Virginia maden kazasında da 8 çalışanın hayatını kaybettiği yönünde bilgiler kayıtlara geçmiştir.

Ülkemizde de, grizu patlaması sonucu acı tecrübeler yaşamıştır. Özellikle, 17.05.2010 tarihinde Zonguldak Karadon'da, grizu patlaması sonucu 30 işçi üzücü bir şekilde hayatını kaybetmiştir.<sup>988</sup> Bunun üzerine, Devlet Denetleme Kurulu bir "Araştırma ve İnceleme Raporu" kaleme almıştır. Bu metin, iş sağlığı ve güvenliği açısından madencilik sektörünün olumsuz yönlerine işaret etmiştir.<sup>989</sup> Bu bağlamda sektörde görülen olumsuzlukların başında, yer altı maden ocaklarına gönderilen temiz havanın yetersizliği, işyeri çevresindeki cevher, kömür ve kayaçlarda bulunan zararlı gazlar, ocak havasına karışan gazlar ve tozlar nedeniyle kirli havanın yer altında çalışan işçileri olumsuz etkilenmesi gelmektedir.<sup>990</sup> Bunun yanında, maden işçilerinin iş ortamından kaynaklanan birçok meslek hastalığına maruz kalmaları maden ocaklarında görülen bir diğer sorundur. Yer altı ocaklarının genel olarak tozlu ve havasız olması işçilerde birçok akciğer hastalığının göstermesine neden olmaktadır. Ayrıca işçiler, çalışma ortamından kaynaklı verem, cüzzam, uyuz, bağırsak paraziti ve madenci kansızlığı denilen anemi gibi hastalıklara da sıklıkla maruz kalmaktadır.<sup>991</sup> Bu nedenle, maden işçileri iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalan işçi kesimleri içinde başı çeken işçiler olmuştur.<sup>992</sup>

## 2. İŞ KAZALARI VE MESLEKHASTALIKLARININ TEMEL NEDENLERİ

Ülkemizde, işverenin işçileri üretime zorlaması, gerekli yatırımları yapmaması, iş sağlığı ve güvenliğine yeterince önem vermemesi, izlenen üretim sistemi, ocak tasarımı ve işletmesel problemler, risk değerlendirmesinin ve yönetim sisteminin zayıf olması, mevzuattan kaynaklanan sorunlar, eğitimsizlik, taşeronluk sistemi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmaması, madenciliği bilmeyen arama kurtarma ekiplerinden kaynaklı

---

<sup>988</sup> Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, a. g. e. , s. 17.

<sup>989</sup> T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Araştırma ve İnceleme Raporu, Sayı: 2011/3, 08.06.2011, <https://bilimakademisi.org/wp-content/uploads/2014/05/ddk49.pdf>, (26.08.2018). Raporda maden ocaklarında yaşanan kazalar sonucu meydana gelen ölüm ve yaralanmalar ile meslek hastalıklarının nedenleri ve sonuçları iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alınmıştır.

<sup>990</sup> Arif Emre Dursun, Hakan Terzioğlu, Mevlüt Çalkaya, "Yer Altı Kömür Madenlerinde Zararlı Gazların İzlenmesi İçin Kablosuz Algılayıcı Ağlar Teknolojisinin Kurulması", 21. Uluslararası Kömür Kongresi "ICET 2018" *Bildiriler Kitabı*, ed. Mehmet Erdiñç Bilir, Melih Geniş, Haşim Duru, Utku Sakız, Kebire Kel, Zonguldak:TMMOB Maden Mühendisleri Odası Zonguldak Şubesi, 11-13 Nisan / April 2018, s.195.

<sup>991</sup> İleri, a. g. e. , ss. 1454-1344; Bu hastalıklara ek olarak, madenci hastalığı olarak da bilinen birçok bulaşıcı ve salgın hastalık; tifüs, çiçek salgını, suçiçeği, kızamık, kabakulak, sıtma ve zührevi hastalıklar da işçilerde sıklıkla görülmektedir

<sup>992</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 408.

sorunlar, erken uyarı sisteminin olmaması ya da yetersiz olması, yer altında bilgisiz ve yetersiz kişilerin bulunması nedeniyle oluşan kaos ve ölümcül risk ortamı, geri hizmetlerin eksikliği gibi sorunlar genel olarak maden çıkarma işi yapan işyerlerinde iş kazalarının görülmesinin temel sebepleri olmuştur.<sup>993</sup> Bunun yanında metal, kurşun, civa, arsenik, kadmiyum gibi metaller ve karbon monoksit, metan, kükürlü hidrojen gazları gibi gazlar da iş kazalarına sebep olmaktadır.<sup>994</sup> Bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere iş kazalarının meydana gelmesinde işyeri kaynaklı birçok mesleki risk bulunmaktadır.<sup>995</sup> Ayrıca, madende bulunan tozlar<sup>996</sup> ve gazlar meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında maden ocaklarının yeteri kadar temiz olmayışı, toplu çalışma alanlarının düzenli olarak kontrol edilmemesi de etkili olmaktadır.<sup>997</sup> Bunun yanında, gürültü, titreşim, aydınlatma, alçak ve yüksek basınç gibi etkenler de meslek hastalıklarına neden olmaktadır.<sup>998</sup> Dolayısıyla çalışanlar çalışma ortamında bulunan zehirli maddeler, elverişsiz çalışma organizasyonu, işyerinde bulunan makinelerden kaynaklı olarak çeşitli mesleki tehlikelere maruz kalmaktadır.<sup>999</sup>

Yargıtay kararında, işçi yer altı kömür madeninde eğimli alanda çalışırken, vagonunun raydan çıkan arka tekerlerini tekrar raya oturtmaya çalışmıştır. Ancak, daha sonra halatla bağlı vagonun hareket etmesi ile birlikte, işçinin elbisesi vagonun kancasına takılması ile işçi iş kazasına maruz kalmıştır. İşçi, yerde sürüklenerek %17 oranında çalışma gücü kaybına uğramıştır. Bu uyuşmazlıkta iş kazasının olmasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri tam olarak alıp almadığı tartışma konusu olmuştur.<sup>1000</sup> Bu bağlamda iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu bulunan işveren sorumlu olacaktır. Ancak Yargıtay işverenin yanında 3. kişinin de kusurunun varlığı halinde teselsül (birlikte sorumluluk) hükümlerinin uygulanacağını kabul etmiştir.<sup>1001</sup>

---

<sup>993</sup> Andaç, a. g. e. , s. 602.

<sup>994</sup> Rojan Gümüş "Türkiye'de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Verileri İle Karşılaştırılması", *International Journal of Social Science*, Number: 55, (Spring II, 2017), s.270.

<sup>995</sup> İsa Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Mart 2009, s. 13.

<sup>996</sup> Kurt, a. g. e. , s. 31; pnömokonyoz, silikozis, asbestoz gibi meslek hastalıkları toz kaynaklı hastalıklardır.

<sup>997</sup> İleri, a. g. e. , ss. 1454-1455.

<sup>998</sup> T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, *Meslek Hastalıkları*, Ankara: 2013, s. 28.

<sup>999</sup> Ebrar Zeynep İlman, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırmaları Dergisi*, C.1, s.1, (2015), ss.22-23.

<sup>1000</sup> Y.21.HD, E.2006/1876, K. 2006/4682, T.04.05.2006, <http://www.kazanci.com>, (20.06.2018).

<sup>1001</sup> Y.10.HD, E.2015/4800, K. 2016/7085, T.02.05.2016, <http://www.kazanci.com>, (13.10.2018).

## 2.1. İŞ KAZASI

*İş kazası*, işverenin otoritesi altında işçinin aniden ve dıştan gelen bir etkenle gerçekleşen olayla bedenen ve ruhen bir arızaya uğramasıdır.<sup>1002</sup> WHO'ne göre, iş kazası önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimi bir süre aksatan olaylardır. ILO'ne göre iş kazası, belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik olaylardır.<sup>1003</sup>

Madenlerde kazalar genellikle, toprak kayması veya toprak tabakasının çökmesi ya da kazı alanlarında göçük oluşması şeklinde görülmektedir.<sup>1004</sup> Bu durumlarda maden işçileri açısından 5510 sayılı Kanun<sup>1005</sup> ile 6331 sayılı Kanun hükümlerine gidilmektedir.

### 2.1.1. 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası

5510 sayılı SSGSSK bünyesinde "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" kenar başlıklı 13. maddesinde<sup>1006</sup> iş kazası olan haller sıralanmıştır. Ancak, "d" bendinde yer alan "5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek

---

<sup>1002</sup> Erşan Gökçe Demiral, *İş Kazaları* 1. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2017; ss. 20-21; Kut, a. g. e. , ss. 115-116; İş kazası sonucu oluşan arıza kavramından bedensel ve ruhsal arızaların tümü anlaşılmalıdır.

<sup>1003</sup> Dilek Baybora, "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri", International Conference On Eurasian Economies, Session 2B, (2013), s. 328.

<sup>1004</sup> Mustafa Toptaloğlu, "Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Doğan Hukuki Sorumluluk, *Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirimler Kitabı*, ed. Ahmet Mahmut Kılıç, Özen Kılıç, Özgün Keskin, TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Adana: 06-09 Mart 2007, ss. 231-232.

<sup>1005</sup> Ulusal mevzuatımızda iş kazası ve meslek hastalığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde 506 sayılı Kanunun 11. maddesi kapsamında hüküm altına alınmıştı. 5510 sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı 506 sayılı kanunla benzer bir mantıkla düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde iş kazası tanımı yapılmayıp iş kazası olan haller düzenlenmişti. Bu düşünce, 5510 sayılı Kanuna da yansımıştır.

<sup>1006</sup> 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde,

a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d.5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır" şeklinde konu düzenlenmiştir.

için ayrılan zamanlarda" meydana gelen olaylar maden işçilerini kapsamamaktadır. Zira, herhangi bir yaş sınırı olmaksızın kadının madenlerde çalışması mümkün değildir.<sup>1007</sup> Kadınların fizyolojik yapısı madenlerde çalışmaya uygun değildir.<sup>1008</sup> 5510 sayılı SSGSSK 13. maddesi ile 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde olduğu gibi bir iş kazası tanımı yapılmamıştır. Dolayısıyla sayma yöntemi ile iş kazası olan haller düzenlenmiştir.<sup>1009</sup> Bu nedenle, Kanunda sayılan hallerde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar iş kazası olarak kabul edilmiştir. İş kazasının temel ayırt edici özelliği; kaza geçiren kişinin sigortalı olması, sigortalının kaza ile bedenen ve ruhen engelli duruma gelmesi arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır.<sup>1010</sup>

#### 2.1.1.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada Meydana Gelen Olaylar

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada maruz kaldığı ve sigortalıyı ruhen ya da bedenen zarara uğratan bütün olaylar iş kazası olarak kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanun bu kapsamda bir sınırlama getirilmemiştir. Bu bağlamda çalışma saatleri içinde veya dinlenme saatlerinde gerçekleşen kazalar iş kazasıdır. Ayrıca, işyerinde meydana gelen olaylar, işçinin icra ettiği iş ile alakalı olsun veya olmasın, işyerinde meydana geldiği için iş kazasıdır.<sup>1011</sup> Bunun yanında sigortalının yıllık izin kullandığı sırada işyerini ziyarete gittiği sırada gerçekleşen olaylar da, sigortalının hizmet akdinin devam etmesi nedeniyle iş kazası olmaktadır.<sup>1012</sup> Dolayısıyla sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedenen ve ruhen zarara uğratan olaylar iş kazasıdır. Ancak olay ile zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır.<sup>1013</sup>

<sup>1007</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a. g. e. , s. 493.

<sup>1008</sup> Civan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", s. 214.

<sup>1009</sup> Fulya Erlüle, *Türk Borçlar Kanununa Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat*, 2. b. Ankara: Seçkin Hukuk, Eylül 2015, ss. 227-228.

<sup>1010</sup> Ayrıca Bkz. Tuncay, Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri 2011*, ss. 285-296; Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", *E-Journal of Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, (2013) s. 1100.

<sup>1011</sup> Ali Yılmaz, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Y.6, S.2 ( 2017) s.112.

<sup>1012</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s.24.

<sup>1013</sup> Ayşe Ladin Akdeniz, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", *İÜHF*, C. LXXII, S. 2, (2014), s.9.

### **2.1.1.2. İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İşler Dolayısıyla Meydana Gelen Olaylar**

5510 sayılı Kanun'un 13/1-(b) hükmüne göre, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı hemen etkileyen veya daha sonradan sigortalıyı bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylar iş kazasıdır. Bu kapsamda yürütülen işin işyerinde ya da işyeri dışında icra edilmesinin bir önemi yoktur.<sup>1014</sup> Aynı şekilde alt işverenin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü iş nedeniyle meydana gelen olaylar da iş kazasıdır.<sup>1015</sup>

### **2.1.1.3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Sürede Meydana Gelen Olaylar**

5510 Sayılı Kanun, sigortalının işverenin görevlendirmesi ile işyeri dışında veya sigortalının asıl işini gördüğü zamanlar dışında karşılaşabileceği olayları iş kazası kabul etmiştir. Sigortalının görevli olarak gönderildiği yer, işyeri dışında işyerinin bulunduğu şehirde veya şehir dışında bir yer olabilir.<sup>1016</sup> Eğer işçi başka bir işyerine gönderilmiş ve yolda bir olay meydana gelmişse bu olay iş kazası olacaktır.<sup>1017</sup> Zira, sigortalı işverenin otoritesi altında hareket etmektedir.<sup>1018</sup> Ayrıca görevli olarak işyeri dışına gönderilen sigortalının, asıl işleri yapmadığı zamanlarda maruz kaldığı olaylar da iş kazasıdır.<sup>1019</sup> Ancak, bu halde de sigortalının bir işverene bağlı olarak çalışması gerekmektedir.<sup>1020</sup>

### **2.1.1.4. Sigortalının İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Meydana Gelen Olaylar**

Sigortalıların, işverenin tahsis ettiği bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bunun nedeni, genellikle çalışanların işin yapıldığı yere işverenin sağladığı bir

---

<sup>1014</sup> Mesut Balcı, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması*, 2. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2011, s.99.

<sup>1015</sup> Kaynak, a. g. e. , s. 586.

<sup>1016</sup> Kurt, a. g. e. , s. 138.

<sup>1017</sup> Ali Yılmaz, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı", s. 112.

<sup>1018</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s.13.

<sup>1019</sup> Topaloğlu, Çinkı, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hakları Yaptırımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, 2014, s. 30; Sigortalı gönderildiği iş nedeniyle kazaya uğrarsa olay iş kazası kabul edilmelidir.

<sup>1020</sup> Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s.411.



taşıyla toplu<sup>1021</sup> olarak götürmesi veya bazı çalışanların tek tek yine işveren tarafından sağlanan bir taşıt ile işe getirilip götürülmesidir.<sup>1022</sup> Dolayısıyla işçilerin kendilerine tahsis edilen servis aracı ile işe gidiş ve gelişleri sırasında karşılaştıkları olaylar iş kazası olarak kabul edilmektedir.<sup>1023</sup> Yargıtay, işverenin çalışana işi dolayısıyla tahsis ettiği araçların düzenli olarak bakımını yaptırması gerektiğini, bu nedenle yolda bir trafik kazası olması durumunda işverenin kusuru oranında sorumlu tutulması gerektiğini kabul etmiştir.<sup>1024</sup>

### 2.1.2. 6331 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası

İş kazası, 6331 sayılı İSGK m. 3/1-a hükmüne göre, "...İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı..." şeklinde tanımlanmıştır.

## 2.2. MESLEK HASTALIĞI

*Meslek hastalığı*, öğretilde işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalıştığı sırada işin niteliğine veya yürütme koşullarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızalar olarak tanımlanmıştır.<sup>1025</sup> Meslek hastalıkları, mahiyeti itibarıyla hastalık olmakla birlikte, daha ziyade, çalışılan ortamın etkisiyle oluşan hastalıkların genel bir görünüm şeklidir.<sup>1026</sup> Bu nedenle çalışma ortamından kaynaklı bir zarar ortaya çıkmalıdır.<sup>1027</sup> Ancak maden ocaklarında görülen hastalıklarda çalışma ortamının yanında, işçilerin yetersiz gıda alması, hijyen koşullarının eksikliği, barınma alanlarının sağlıksız olması gibi faktörler de etkili olmaktadır.<sup>1028</sup> Bu nedenle yapılan

---

<sup>1021</sup> 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde olayın iş kazası kabul edilmesi için "işverence sağlanmış toplu taşıma aracı ile işyerine gidiş ve geliş esnasında vuku bulma şartı" aranmaktaydı. Ancak 5510 sayılı Kanun *toplu taşıma düzeninin* bulunması şartını aramamıştır.

<sup>1022</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017 s. 21; İşverence sağlanmış olan ve işçilerin işe gidiş ve gelişleri için kullanabilecekleri özel taşıta sigortalılar, işverenlerin emir ve talimatıyla aracın geçeceği bazı duraklarda toplanmaktadır. İş dönüşü araçlar sigortalıları aynı duraklarda indirmektedir.

<sup>1023</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s.27.

<sup>1024</sup> Y.21.HD, T.02.10.2017, E.2016/3254, K.2017/7103, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/21hd-2016-3254.htm>, (26.08.2018).

<sup>1025</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2016, s. 417.

<sup>1026</sup> Arıcı, a. g. e. , s. 317; Kurt, a. g. e. , s. 121.

<sup>1027</sup> Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, 2015, ss. 58-59.

<sup>1028</sup> İleri, a. g. e. , s. 1455.

meslek ile meslek hastalığı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır.<sup>1029</sup> Meslek hastalığı çalışma ortamından ya da işin niteliğinden kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>1030</sup> Bir başka ifadeyle yapılan iş ile meslek hastalığı arasında nedensellik bağı bulunmaktadır.<sup>1031</sup> Zira, meslek hastalıkları icra edilen meslek dolayısıyla zaman içinde mesleki ve ruhi bir arızan olarak gün yüzüne çıkmaktadır.<sup>1032</sup> Özellikle, maden işçilerinde çalışma ortamının sebep olduğu olumsuz etkiler sonradan daha sık görülmektedir.<sup>1033</sup> Bunun yanında meslek hastalığının tespiti uzun ve meşakkatlidir. Bu durumun ortaya çıkmasında teknik ve hukuki yetersizlikler etkili olmaktadır.<sup>1034</sup>

5510 sayılı Kanun m. 14'e göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özür lülük halleridir. 6331 sayılı İSGK m. 3/1-l'e göre, meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır. Ayrıca SGK'nin yayınladığı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı İşlemleri Yönetmeliği<sup>1035</sup> ekinde de Meslek hastalıkları Listesi<sup>1036</sup> yayınlanmıştır. Ancak bir hastalığın meslek hastalığı olması için listede yer alması yeterli değildir. Bu hastalığın meslekten kaynaklı olarak belli bir süre sonra ortaya çıkması gerekir.<sup>1037</sup>

### 2.2.1. Kömür Maden Ocaklarında Sık Görülen Meslek Hastalıkları

Kömür maden ocaklarında, çalışanlar sürekli toza maruz kalmaktadır. Bu durum hemen etkisini göstermese de daha sonraki yıllarda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Maden işçilerinin sürekli toza maruz kalmaları, solunum yolları hastalıklarına

<sup>1029</sup> Tuncay, Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 2016, s. 363.

<sup>1030</sup> İsa Karakaş, *Sgk Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları* 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2011, s. 3.

<sup>1031</sup> Arıcı, a. g. e. , ss. 317-318.

<sup>1032</sup> Akdeniz, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, 2015, s. 29.

<sup>1033</sup> Çetin Arslan, "Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu", *Uluslararası Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2017 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB Maden Mühendisleri Odası Adana Şubesi, Ekim 2017, s. 2.

<sup>1034</sup> Murat Özveri, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları Alanında Yaşanan Hukuki Açmazlar", *Çalışma ve Toplum*, C. 57, S. 2, (2018), s. 777.

<sup>1035</sup> Resmi Gazete, Sayı. 27021, 11.10.2008, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081011.htm> (10.05.2018)

<sup>1036</sup> Listede meslek hastalıkları; kimyasal nedenlerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, promokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, meslek bulaşıcı hastalıklar ve fiziki sebeplerle olan meslek hastalıkları olmak üzere beş grup halinde düzenlenmiştir.

<sup>1037</sup> Kurt, a. g. e. , ss. 121-123.

yakalanmalarına da sebep olmaktadır. Özellikle, silikozis gibi toz hatalıklarına maden işçileri sıklıkla yakalanmaktadır. Ancak, maden işçilerinin astım gibi solunum yolları hastalıklarına da yakalandıkları bilinmektedir. Zira, işçiler maden ocaklarında bulunan havalandırma sisteminde, hava akımından olumsuz etkilenerek hasta olabilmektedir. Bunun sonucu, akciğerde toz birikmesi ile pnömokonyoz<sup>1038</sup> hastalığı ortaya çıkmaktadır.<sup>1039</sup> Maden ocaklarında bulunan tozlar bu şekilde biyolojik etkilerine göre çeşitli sağlık sorunlarına yol açmaktadır.<sup>1040</sup>

### 2.2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Yapılan işin niteliğinden ve işyeri koşullarından kaynaklanan ve mahiyeti itibarıyla mesleki risk olarak da kabul edilen iş kazası ve meslek hastalığı; mevzuatımızda ilk defa 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir.<sup>1041</sup>

31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı SSGSSK'nin yürürlüğe girmesi ile İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile ilgili hükümler, hak sahiplerine bu sigorta kolu dolayısıyla sağlanan yardımlar ve aranan gerekli koşulları; kısa vadeli sigorta kolları hükümleri arasında Kanun kapsamına girmiştir. Kanunda düzenlenen kısa vadeli sigorta kolları hükümleri de, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici veya sürekli iş göremez hale geldiğinde ya da ölümü halinde hak sahipleri sigortadan yararlanmaktadır.<sup>1042</sup> İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu ile sağlanan yardımlara hak kazanabilmesi için belirli bir sigortalılık süresini doldurması ve Kurum'a priminin bildirilmiş olması da gerekli değildir.<sup>1043</sup>

---

<sup>1038</sup> Nuri Ali Akçın, Esin Hamarat, "TTK'da Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Hukuki ve Mali Durumu", *Türkiye 9. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak TMMOB Maden Mühendisleri Odası Zonguldak Şubesi, Mayıs 1994, s. 154.; Pnomokonyoz genel bir tanıma göre, akciğerde görülen progresiv fibrotik hastalıklardır.

<sup>1039</sup> A. Eser, "Yeraltı Maden İşlerinde Solunumu Koruyucu Donanımlar", *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB, Aralık 2015, ss. 303-304.

<sup>1040</sup> Çiğdem Çağlayan, *Meslek Hastalıkları Rehberi*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, Aralık 2015, s.22.

<sup>1041</sup> Kaynak, a. g. e. , s. 575.

<sup>1042</sup> Sami Narter, "Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", *Karatahta / İş Yazıları Dergisi*, Y. 1, S. 2, (Ağustos 2015), s.23.

<sup>1043</sup> Akdeniz, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", s.10.

### 2.2.3. Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı ve Koruyucu Mekanizmalar

İş kazaları ve meslek hastalıkları vahim sonuçlara yol açmaktadır.<sup>1044</sup> Özellikle iş kazaları yaralanmalara, hatta ölümlere neden olmaktadır.<sup>1045</sup> Bu nedenle önleyici tedbirlerin alınması iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan faktörlerin ortadan kalkması açısından büyük önem taşımaktadır.<sup>1046</sup> Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş gücü kaybının azalması açısından da oldukça önemlidir. Bunun yanında iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinin üretim, verimlilik artışı, ülke ekonomisinin kalkınması üzerinde de birtakım olumlu etkileri bulunmaktadır.<sup>1047</sup>

İş kazası ve meslek hastalığının 04.06.1985 tarih ve 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamına giren bir işten ya da faaliyetten kaynaklanmış olması durumunda; “maden iş kazası” ve “maden meslek hastalığı” meydana gelmiş olmaktadır.<sup>1048</sup> Bu kapsamda madenlerde göçükler, çökmeler, ocaklarda meydana gelen infilak kazaları, gaz sızıntıları ve grizu patlamaları gibi vakalar sıklıkla yaşanmaktadır.<sup>1049</sup> Bu nedenle, yer altı ve yer üstü madencilik faaliyetlerinde, üretime hazırlık ve üretim faaliyetlerinde çalıştırılan personel için, meydana gelebilecek kazalara karşı işverenlere ferdi kaza sigortası yaptırma mecburiyeti getirilmiştir. Bu kapsamda yer altı ve yer üstü kömür madenciliği ya da diğer madencilik işlerini yapmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler, sigorta poliçesi yaptırmadan veya uygulanan bir sigorta poliçesi bulunmadan faaliyette bulunamayacak ve faaliyetlerine devam edemeyeceklerdir.<sup>1050</sup> Bunun yanında, madenlerde, arama ruhsatı almak için idareye başvuruların, çalışanlarına yönelik kaza risklerine karşı “Maden İşçileri İçin Zorunlu Bireysel Kaza Sigortası” yaptırması koşulu 06.02.2015 tarihli, 2015/29259 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile getirilmiştir. Bu şekilde, çalışanlar için ek bir koruma mekanizması geliştirmek amaçlanmıştır. Böyle bir sigorta poliçesinin verilebilmesi için, poliçe uzmanları normalde işyerinin incelenmesine dayanan bir risk değerlendirmesi gerçekleştirir.<sup>1051</sup> Bu inceleme, sigorta poliçesinin başlangıcından

---

<sup>1044</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2012, ss. 388-390.

<sup>1045</sup> Cüneyt Olgaç, Mehmet Bulut, *İşveren Rehberi*, Ankara: Tisk, Aralık 2012, ss. 86-87.

<sup>1046</sup> Tezel, Kurt, a. g. e. , s.99.

<sup>1047</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 10.

<sup>1048</sup> Arslan, a. g. e. , ss. 2-3.

<sup>1049</sup> İleri, a. g. e. , s.1459.

<sup>1050</sup> Gerek, “Yer altı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri”, s. 11.

<sup>1051</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler...*,s. 69.

sonraki 6 ay içerisinde tekrarlanır. Şirketin asgari şartları yerine getirmemesi halinde, sigorta poliçesi talebi reddedilir ve MİGEM bilgilendirilerek arama faaliyetleri durdurulmaktadır. Maden kazalarının önlenmesi adına önem arz eden bir diğer konu da, maden kaynağının ruhsat sahalarına bölünmesidir. Madenin bölünmesi iş kazalarının meydana gelmesine davetiye çıkartmaktadır. Bu nedendir ki, maden kaynağının ruhsat sahaları ile bölünmemesi gerekmektedir. Dolayısıyla, ruhsat alanlarının maden sahalarını kapsamaması gerekmektedir.<sup>1052</sup> Ayrıca, rödovanslı maden sahalarında görülen muvazaalı alt işverenlik uygulamaları ve kaçak üretimler iş kazalarına neden olmaktadır. Bu nedenle madenlerin düzenli olarak denetlenmesi büyük yarar sağlayacaktır.<sup>1053</sup>

#### **2.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Üzerine Sağlanan Yardımlar**

İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayanlar ve bunların yakınlarına çeşitli yardımlar yapılmaktadır. Bu şekilde hak sahiplerinin mağdur olmaması amaçlanmaktadır.

##### **2.2.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumundan Sağlanan Yardımlar**

İş kazası veya meslek hastalığına uğrayan genel sağlık sigortalısına SGK sağlık hizmeti sunucuları sağlık yardımları sağlamaktadır.<sup>1054</sup> Ayrıca, tedavi süresince sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Sigortalı, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla en az %10 iş göremez hale gelmiş ise bu durumun devam ettiği müddette sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.<sup>1055</sup> Bunun yanında 1800 gün uzun vadeli sigorta kolu primi bildirilmiş en az on yıldır sigortalı çalışan sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle %60 çalışma gücünü kaybetmesi halinde çalışana malullük aylığı bağlanmaktadır.<sup>1056</sup> Bu bağlamda 5510 sayılı Kanun m. 54 hükmü<sup>1057</sup> uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı geçiren çalışanın sürekli iş göremezlik ödeneği

<sup>1052</sup> Ömer Günay, a. g. e. , s. 75.

<sup>1053</sup> Mustafa Topaloğlu, "Maden Kazaları Karşısından Maden Ruhsat Sahibinin ve Rödovansçının Hukuki Durumu", *Sektörden Haberler Bülteni*, Türkiye Madenciler Derneği, S.52, (Temmuz 2014), ss. 67-68.

<sup>1054</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 2012, s.426.

<sup>1055</sup> Tuncay, Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2011, s. 305.

<sup>1056</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", ss. 130.

<sup>1057</sup> 5510 sayılı Kanun m. 54/c hükmünde, "Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malûllük ve yaşlılık aylığının yarısı bağlanır." şeklinde konu düzenlenmiştir.

ile malullük aylığına hak kazanması durumunda bunlardan yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı ödenir. Malullük aylığının ve sürekli iş göremezlik ödeneğinin eşit olması halinde sürekli iş göremezlik ödeneğinin tamamı, malullük aylığının da yarısı ödenecektir.

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi durumunda, hak sahipleri de ölüm geliri<sup>1058</sup> almaya hak kazanmaktadır.<sup>1059</sup> Ayrıca sürekli iş göremezlik geliri almakta olan sigortalının ölümü halinde de hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır.<sup>1060</sup> Bu bağlamda sürekli iş göremezlik ödeneği almakta iken ölen sigortalının, meslekte kazanma gücünün % 50nin altında olması veya % 50 ve üzerinde olmasına göre farklı<sup>1061</sup> bir prosedür izlenmektedir. Ancak ölüm geliri kısa vadeli bir sigorta koludur. Bunun yanında İş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışanın ölmesi durumunda hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması da mümkündür. Ölüm aylığı, uzun vadeli sigorta kolu olan ölüm sigortası kapsamında ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanmaktadır.<sup>1062</sup> Bu nedenle, ölüm aylığının bağlanması için ölen sigortalının sigortalılık süresi veya prim gün sayısı açısından belli sigortalılık şartlarını taşıması gerekmektedir. Ölüm gelirinin bağlanması açısından çalışanın bu şartları taşıması (tarım işi yapan sigortalılar hariç) aranmamaktadır.<sup>1063</sup> Bu durumda çalışanın ölümü halinde hak sahiplerine hem ölüm geliri hem de ölüm aylığının bağlanması gündeme gelirse 5510 sayılı Kanununun 54. maddesine gidilecektir. Bu bağlamda hak sahiplerine ölüm aylığı ve ölüm gelirinden yüksek olanın tamamı, bunlardan az olanın yarısı ödenir. Ölüm aylığının ve ölüm gelirinin eşit olması halinde ise, ölüm gelirinin tamamı, aylığın ise yarısı ödenmektedir.

---

<sup>1058</sup> Cumhuriyet Şahin Özdemir, *Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu Uygulama Rehberi*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Haziran 2008, s. 5; Gelir, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan sürekli ödemelerdir. Bu bağlamda iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalıya bağlanan sürekli ödemeler ile iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan sigortalının ölümü halinde de hak sahiplerine yapılan sürekli ödemeler gelir anlamına gelmektedir.

<sup>1059</sup> Tuncay, Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2011, s. 309.

<sup>1060</sup> Cüneyt Olgaç, Süleyman Tuncay, Mehmet Bulut, *Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları*, 1. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Ekim 2011, s. 98.

<sup>1061</sup> 5510 sayılı Kanununun 20. maddesine göre, "...İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır..."

<sup>1062</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 2012, ss. 674-675.

<sup>1063</sup> S. Mehmet Keleş, "Ölüm Geliri Nasıl Hesaplanır ve Kimlere Ödenir", *Çözüm* İSMMMO, Y. 25, S. 134, (Mart-Nisan 2015), s. 215.

Kurum, sigortalı ve hak sahiplerine yaptığı ödemeler için işverene rücu<sup>1064</sup> edebilmektedir.<sup>1065</sup> Kurum'un işverene rücu etmesi için işverenin mutlaka kasti olarak iş kazası veya meslek hastalığına sebep olması şart değildir.<sup>1066</sup> İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde de Kurum işverene rücu edebilmektedir.<sup>1067</sup> Bu bağlamda maden işletmelerinde işverenin kusuru nedeniyle Kurum sigortalı ve hak sahiplerine yaptığı ödemeleri rücu davası ile talep etmektedir.<sup>1068</sup> Burada maden işçisine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin rücuen kusurlu işverenden Kurumca tahsili için Yargıtay birtakım ilkeler kabul etmiştir. Buna göre, hükmedilecek rücu alacağı, sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmalıdır. Yapılan bu işleme uygulamada "tavan kontrolü" adı verilmektedir. Tavan hesabı yapılırken sigortalı veya hak sahiplerinin eğer işveren aleyhine tazminat davası açmış olsalardı talep edebilecekleri tazminat miktarı esas alınmaktadır. Ayrıca, tazminat hesaplanırken de, tazminatın geleneksel tazminat hükümleri çerçevesinde hesaplanması gerekmektedir. Bu kapsamda ölüm halinde hak sahiplerinin destekten yoksun kaldıkları miktar, sigortalı cismani zarara maruz kalmış ise bu durumda sigortalının meslekte muhtemel kazanç kayıplarının karşılığı olan miktar esas alınacaktır. Maden ocaklarında çalışan işçilerin bir kısmı sürekli çalışmakta iken bir kısmı da münavebeli olarak çalışmaktadır. Bu nedenle, aktif çalışma döneminin hesabı bakımından sürekli çalışanlarla, münavebeli çalışanlara ödenen tazminat miktarı farklılık göstermektedir. Sürekli çalışanların tazminat miktarı 360 gün üzerinden hesaplanmaktadır. Münavebeli çalışmada ise, maden işçileri genel olarak bir yıl içinde 180 gün çalışmakta, 180 gün genellikle çalıştırılmamaktadır. Bu durumda münavebeli çalışanlar açısından tazminat hesaplaması yapılırken, sigortalının dinlenmeye gönderildiği süre içinde kaç gün ve ne kadar ücretle çalıştırılabileceği belirlenmeli, sonrasında sigortalının ve hak sahiplerinin işverenden talep edebileceği tazminat miktarının tavanı hesaplanmalıdır.<sup>1069</sup>

---

<sup>1064</sup> Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 15. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Ekim 2017, s. 230; Kurumun rücu hakkı halefiyet ilkesine dayanmaktadır. Bu bağlamda hak sahipleri alacaklarını ibra etmiş olsa dahi, Kurum işverene rücu edebilecektir.

<sup>1065</sup> Tuncay, Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2011, s. 313.

<sup>1066</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s.84.

<sup>1067</sup> Güzel, Okur, Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 2012, ss. 470-472.

<sup>1068</sup> Topaloğlu, "Maden Kazaları Karşısından Maden Ruhsat Sahibinin ve Rödovansçının Hukuki Durumu", s.69.

<sup>1069</sup> Y.10.HD, E.2000/920, K. 2000/892, T.17.02.2000, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris>. (05.06.2018).

#### 2.2.4.2. Soma Maden Kazası Sonrası Getirilen Düzenlemeler

Soma'da Türkiye Kömür İşletmeleri A.Ş. tarafından işletilen rödovanslı maden sahasında yaşanan kaza, toplumda büyük bir infiale neden olmuştur.<sup>1070</sup> Yaşanan büyük üzüntüler ve tepki karşısında hemen bazı yasal düzenlemelere gidilmesi söz konusu olmuştur.<sup>1071</sup> Bunlardan ilki 6545 sayılı Kanun kapsamında getirilen yardımlardır. Soma maden faciasında ölenlerin yakınlarına ve kazada yaralananlara maddi yardımlarda bulunulması ve bir süre aylık bağlanması öngörülmüştür. Daha sonrasında, 6552 sayılı Torba Kanununun 63. maddesi uyarınca, 5510 sayılı SSGSSK'na geçici 59. madde eklenmiştir. Bu düzenleme ile Soma maden kazasında ölenler ve ölenlerin geride bıraktığı yakınlarına çeşitli haklar tanınmıştır. Kanunun 59/f-I hükmü, kaza neticesinde ölen sigortalıların Kuruma olan tüm borçlarının terkin edilmesi ve aylık bağlanmamış tüm madenci yakınlarına aylık bağlanması yönünde bir düzenleme yapılmıştır. Madde kapsamında, ölen madencilerin geride bıraktığı ve hak sahibi konumunda olan yakınlarına ölüm aylığı bağlanması için, SSGSSK 32/a hükmünde düzenlenmiş olan "sigortalının borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı olması ve adına toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olması" koşulu kaldırılmıştır. Soma kazasında hayatını yitirmiş olan madencilerin ödenmeyen primleri de, Maliye Bakanlığı tarafından kuruma ödenmiştir.<sup>1072</sup> 04.04.2015 tarihinde, 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile beraber, 13.05.2014 tarihinde Soma maden kazasının yanında, 28.10.2014 Ermenek maden kazası ve bu dönemde yaşanan diğer maden kazalarında hayatını kaybeden maden işçilerinin geride kalan hak sahiplerine bu haklar tanınmıştır.

Dolayısıyla, ölen sigortalıların Kuruma olan tüm borçları silinmiştir. Hak sahibi olan kişilerin pirim ödeme gün sayısı ya da sigortalılık süresi şartların sağlayıp sağlamadıklarına bakılmaksızın ölüm aylığı hakkı tanınmıştır. Ölen sigortalının ölüm aylığı bağlanması için pirim ödeme gün sayısı ya da sigortalılık gün sayısında bir eksikliğin bulunması durumunda Maliye Bakanlığı tarafından bu eksiklik giderilmiştir.<sup>1073</sup>

---

<sup>1070</sup> Topaloğlu, "Maden Kazaları Karşısından Maden Ruhsat Sahibinin ve Rödovansçının Hukuki Durumu", s.64.

<sup>1071</sup> Gerek, "Yeraltı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündükleri", s. 4.

<sup>1072</sup> Ertürk, "6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi", s. 265.

<sup>1073</sup> Elma, a. g. e. , ss. 892-893.



### 3. İŞ KAZASI DURUMUNDA İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Sorumluluk hukuku kapsamında, sorumluluktan söz edebilmek için bir zararın doğması gerekmektedir. Bir zarar ortaya çıktığı takdirde bu zararın tazmini gündeme gelmektedir.<sup>1074</sup> Bu bağlamda, işçi, iş kazası veya meslek hastalıklarına maruz kaldığında, işverenden uğramış olduğu zararların tazminini isteyebilecektir. Burada işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu<sup>1075</sup> devreye girmektedir ki, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin zararlarını tazmin etmesi gerekmektedir. İşverenin sorumluluğu açısından haksız fiil sorumluluğu ile sözleşmeye aykırılık hükümleri yarışmaktadır. Ancak, işçinin iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalması durumunda, işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin vaki olması dolayısıyla, işçinin sözleşmeye aykırılık<sup>1076</sup> hükümleri kapsamında tazminat talep etmesi daha isabetli olacaktır.<sup>1077</sup> İşverenin bu sorumluluğunun temelini sözleşmeye dayanan sorumluluk bir başka ifadeyle, TBK m. 96 uyarınca borca aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk olması dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan çalışanın işverenin kusurunu ispat etme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, işverenin kusurunun bulunmadığını ispatlarsa sorumluluktan kurtulmaktadır. İşveren, işyerinde güvenlik ve sağlık tedbirlerinin alınmasında yardımcı kullanıyorsa, işveren kusurlu olmasa dahi, işveren yardımcılarının güvenlik tedbirlerini almaması durumunda TBK. m. 116 uyarınca işveren sorumlu olmaktadır. Ancak, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması ile zarar arasında uygun nedensellik bağının olmaması durumunda, örneğin, zarar üçüncü şahsın ağır kusurlu fiili nedeniyle ortaya çıkmış ise, TBK m.417/f.2 hükmü, "işçiler iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü tutulmuştur" uyarınca işverenin sorumlu olmayacaktır.<sup>1078</sup> İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamışsa, işveren kendi kusurundan dolayı sorumlu olacaktır.<sup>1079</sup>

---

<sup>1074</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 273.

<sup>1075</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, ss. 240-241; Aydınli, a. g. e. , s. 22; Tunçomağ, Centel, a. g. e. , ss. 132-133.

<sup>1076</sup> Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16. b. , C. 2, Ankara: Yetkin Yayınları, 2014, ss. 1138-1139; Davacının sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurması zamanaşımı yönünden de lehine sonuçlar doğurmaktadır. Davacı, sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayandığı takdirde, TBK. m. 146'ya göre 10 yıllık zamanaşımından yararlanmaktadır. Ancak, haksız fiile dayanılması durumunda, TBK. m. 72'ye göre tazminat alacağı kanuni şartların gerçekleşmesi durumunda 2 yıllık kısa zamanaşımı süresine uygulanması mümkün olacaktır.

<sup>1077</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", ss. 130-131.

<sup>1078</sup> M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 10. b. , C. 2, , İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013, ss. 247-248.

<sup>1079</sup> Sevimli, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", s.130.

Bu açıklamalardan hareketle zarara neden olan işverenin sözleşmeye aykırılıktan<sup>1080</sup> sorumlu tutulması isabetli olacaktır.<sup>1081</sup> Zira, haksız fiil sorumluluğuna gidilirse, zarar görenin, zarar verenin kusurunu ispat etmesi gerekecektir.<sup>1082</sup> Ayrıca, TBK m. 66 uyarınca zarar veren kurtuluş kanıtı getirerek, yardımcı kişilerin verdiği zarar için sorumluluktan kurtulabilmektedir. Bu bağlamda işverenin sorumluluğu sözleşmeye dayanan sorumluluktur ve 10 yıllık zamanaşımına tabidir.<sup>1083</sup>

Yargıtay, iş kazası dolayısıyla işverenin sorumluluğu açısından uzun müddet, tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk görüşünü kabul etmiştir. Ancak, Yüksek Mahkeme, daha sonra vermiş olduğu kararlarında, işverenin meydana gelen iş kazasından doğan sorumluluğunun kusur esasına dayalı bir sorumluluk olduğunu görüşünü kabul etmeye başlamıştır.<sup>1084</sup> Yargıtay, 2012 yılında vermiş olduğu bir kararında, işverenin iş kazası dolayısıyla kusur sorumluluğunun olduğunu kabul etmiş ve İşverenin iş kazası dolayısıyla sorumluluktan kurtulmasının mümkün olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda, Yargıtay, sorumluluk açısından eylem ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının olması gerektiğini, ancak, kusur sorumluluğunda, kusursuz sorumlulukta olduğu gibi uygun illiyet bağının; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilmesi durumunda işverenin sorumlu olmayacağını kabul etmiştir.<sup>1085</sup> Doktrinde bir görüşe göre, işverenin iş kazası dolayısıyla kusursuz sorumluluğuna gidilebilmesi için, kusursuz sorumluluğun bir kanuni dayanağının olması ve yasada açıkça gösterilmesi gerektiği kabul edilmiştir.<sup>1086</sup> Türk-İsviçre Borçlar Hukuku sisteminde öncelik kusur esasına dayalı sorumluluktur. Bu doğrultuda, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayalı olduğunu iddia edebilmek için, bu yönde yapılmış bir kanuni düzenleme gerekmektedir.<sup>1087</sup> Zira,

---

<sup>1080</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s.138; Akdi sorumluluk kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle işçi ve hak sahiplerinin ortaya çıkan zararlarını tazmin etmesi gerekmektedir.

<sup>1081</sup> Ö. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, Birinci Baskıya Ek Tıpkı Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, Eylül 2016, ss. 1-2; Cevdet İlhan Günay, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, s. 1281.

<sup>1082</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, ss. 1138-1139.

<sup>1083</sup> Kurt, a. g. e. , s. 151.

<sup>1084</sup> Y.21HD, E.2006/ 4895, K.2006/ 6303, T.12.6.2006, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (09.02.2018).

<sup>1085</sup> Y.HGK, E. 2012/21-1121, K.2013/386, T. 20.03.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (21.02.2018).

<sup>1086</sup> Oğuzman, Öz, a. g. e. , s. 248.

<sup>1087</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", ss. 130-131.

kusursuz sorumlulukta sorumluluğa yol açan olay ile zarar arasında illiyet bağının bulunması yeterlidir.<sup>1088</sup> Sorumluluk açısından kusur aranmamaktadır<sup>1089</sup> Bu bağlamda, 4857 sayılı İşK.m.77 ve TBK m. 417, 6331 sayılı İSGK m. 4 hükümlerinden hareketle hukukumuzda işverenin kusursuz sorumlu kabul edildiğini söylemek söz konusu değildir. Ancak, TBK m. 71, tehlike sorumluluğunu kusursuz sorumluluk hali olarak düzenlemiştir.

Bu açıklamalar çerçevesinde maden işletmelerini ele aldığımızda, ruhsatçının mali açıdan gerekli donanıma sahip olması gerekmektedir.<sup>1090</sup> Ancak, ruhsatçının mali donanıma sahip olmaması durumunda işçilerin taleplerinin sonuçsuz kalmaması için Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği tasarısının 99. maddesine getirilen düzenlemeyle Maden Kanunu'nun 6. maddesinde maden haklarına sahip olmak açısından ehliyet noktasında mali yeterlilik koşulu rödovansçı için de getirilmiştir. Maden Kanunu EK 7. maddesi ve Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliği uyarınca rödovansçı madenlerde çalışan işçiler açısından İş Kanunu hükümleri ve iş sağlığı ve güvenliği anlayışına uygun her türlü mali ve idari önlemi almak üzere yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda maden tozlarının ortaya çıkardığı hastalıklar başta olmak üzere, her türlü kazadan rödovansçı tek başına sorumlu olmaktadır.<sup>1091</sup> Yargıtay'ın bir kararında, madende yaşanan kaza sonucu ruhsat sahibinin mi yoksa rödovansçının mı sorumlu tutulacağı konusu üzerinde ihtilaf yaşanmıştır. Bunun üzerine Yargıtay, 5995 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren 3213 sayılı Maden Kanunu m. EK 7 hükmü uyarınca rödovans sözleşmesine dayanak teşkil eden madencilik faaliyetleri dolayısıyla, İşK. ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda idari, mali ve hukuki sorumluluk rödovansçının üzerindedir. Ancak, bu durum dolayısıyla dahi ruhsat sahibinin Maden Kanunu ile hüküm altına alınan sorumluluklarını hiçbir şekilde ortadan kaldırmamaktadır şeklinde karar vermiştir.<sup>1092</sup>

TBK m.71 hükmü ile düzenlenen tehlike sorumluluğu bağlamında; işçiler “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmede” çalışıyorlarsa, işletmenin barındırdığı tehlikeler nedeniyle bir zarar gördükleri takdirde, işveren “işletme sahibi” veya “işleten” sıfatıyla

---

<sup>1088</sup> Ali Güneren, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddî ve Manevî Tazminat Davaları*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi Ocak 2010, s. 565.

<sup>1089</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, S. 10; Nomer, a. g. e. , s. 170.

<sup>1090</sup> Çevikçelik, a. g. e. , s. 80.

<sup>1091</sup> Amıklioğlu, "Rödovans Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluk", s. 1295.

<sup>1092</sup> Y.21.HD. T. 11.07.2010, E.2013/11621 K.2013/21874. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, (21.02.2018).

kusursuz sorumlu olmaktadır.<sup>1093</sup> Bu nedenle, tehlike sorumluluğu en ağır sorumluluk şeklidir.<sup>1094</sup> Bu kapsamda, maden arama ve üretimi, petrol aramaları, üretimi, nükleer santraller, doğalgaz üretim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi için patlayıcılar kullanılması, fabrikaların zehirli atıklar atması gibi işletme faaliyetleri dolayısıyla bedensel zararlar başta olmak üzere çeşitli zararların ortaya çıkması durumunda bu işletmeler “önemli ölçüde tehlike arz eden” işletme faaliyetleri olarak kabul görmektedir.<sup>1095</sup> Bu bağlamda iş kazası veya meslek hastalığı olması durumunda işverenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu kapsamına girip girmeyeceği tartışma konusudur.<sup>1096</sup> İşverenin meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından kusursuz sorumlu tutulabilmesi için işverenin sahibi olduğu ya da işlettiği işletmenin önemli ölçüde tehlike arz etmesi gerekmektedir. TBK m. 71/2 hükmünde önemli ölçüde tehlike arz etme kavramını açık şekilde hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, bir işletmenin önemli ölçüde tehlike arz etmesi, “mahiyeti” veya “faaliyette kullanılan malzeme, araç ya da güçler” göz önünde tutulduğunda, “bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi” durumunda dahi “sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli” bir faaliyettir.<sup>1097 1098</sup> Dolayısıyla tüm tedbirler alınsa dahi büyük zarar doğma riski bulunmaktadır.<sup>1099</sup> Madencilik faaliyetleri çok fazla tehlike içeren alanlardan biri olmuştur. Madencilik bu denli tehlike arz eden sahalardan biri olması dolayısıyla, borçlar hukuku açısından tehlike sorumluluğu gündeme gelmiştir. Tehlike sorumluluğu 6098 sayılı TBK m. 71 hükmü ile düzenlenmiştir. Bir işletmede önemli ölçüde tehlike arz eden faaliyetlerden dolayı işletme sahibinin sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Ancak, bu işletmede bir de işletenin olması durumunda işletme sahibi ve işleten müteselsil sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda, madencilik sektöründe ruhsat sahibi, işletme sahibi kavramına, işleten, rödovansçı kavramına karşılık gelmektedir. Dolayısıyla rödovanslı maden sahasında ortaya çıkacak tehlikelerde ruhsat sahibi ve rödovansçının müteselsil sorumluluğu gündeme gelecektir.

---

<sup>1093</sup> Oğuzman, Öz, a. g. e. ,s. 248; Nomer, a. g. e. , s. 202.

<sup>1094</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *Tazminat Hukuku*, 3. b. , İstanbul: Leğal Yayıncılık, 2010, s. 22.

<sup>1095</sup> A. Mithat Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 11. b. , Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, Ekim 2015, s. 374.

<sup>1096</sup> Tuğçe Oral, "Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *TAAD*, Y. 5, S. 17 (Nisan 2014), ss. 278-279.

<sup>1097</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", s. 133.

<sup>1098</sup> Kemal Erdoğan, *Rödovans Sözleşmesi*, ss. 166-167.

<sup>1099</sup> Metin İkizler, "Avrupa Haksız Fiil Hukuku İlkelerinde Tehlike Sorumluluğu ve Türk Hukuku ile Kısaca Karşılaştırılması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, C. 16, Özel Sayı 2014, (Basım Yılı: 2015), s. 3245.

TBK m. 417 hükmü uyarınca, işveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almak üzere yükümlü tutulmuştur. Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; denetimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanması mümkün ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlü bulunmaktadır. İşverenin bu yükümlülüklere uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olmaktadır ve işveren kaza sonucu ölen işçinin yakınlarına tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.<sup>1100</sup>

Kanaatimizce 6098 sayılı TBK'nin 417. maddesi ile işçinin lehine bir düzenleme getirilmiştir. Zira, sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk kapsamında işverenin, kusursuzluğunu kanıtlama zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak madencilik faaliyeti gibi özel tehlike arz eden durumlarda TBK m. 71 uyarınca kusursuz sorumluluk hali olan tehlike sorumluluğunun kabul edilmesi, işçinin daha lehine olacaktır. Bunun nedeni bu tür işlerde çalışan işçi işin tehlikeli olması dolayısıyla birçok risk altındadır. Bu bağlamda, TBK 71, tehlike sorumluluğu, getirdiği müeyyidelerle en ağır sorumluluk şeklidir. Sorumluluk için maden işletmesinde tipik tehlikenin doğması yeterlidir.<sup>1101</sup> Bu durumda işverenin kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulması söz konusu olmayacaktır.<sup>1102</sup>

### **3.1. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE MADDİ TAZMİNAT ÖDENMESİ**

Bir zarar dolayısıyla tazminat talebinin gündeme gelmesi için, zararın belirliliği (kesinliği), zararın kişiselliği (şahsiliği) ve zararın doğrudan doğruya olması gerekmektedir.<sup>1103</sup> Bunun yanında bir zarardan söz edebilmek için kişinin malvarlığındaki

<sup>1100</sup> Cevdet İlhan Günay, *Borçlar Kanunu Şerhi*, s. 1281; Yavuz, a. g. e. , ss. 2284-2285.

<sup>1101</sup> Mustafa Saldırım, *Açıklamalı-İçtihatlı Dilekçe Örnekleri İle Türk Borçlar Kanunu*, 1. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Ocak 2013, ss. 321-322; Alparlan Akartepe, "Türk Borçlar Kanununun Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler," *EÜHFD*, C. XVI, S. 1-2 (2012), s.169.

<sup>1102</sup> Akdeniz, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", s.24.

<sup>1103</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, ss. 273-274; Zarar, geniş anlamda zarar ve dar anlamda zarar olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Geniş anlamda zarar, maddi zararın yanında manevi zararı da içermektedir. Dar anlamda zarar ise maddi zarara karşılık gelmektedir. Manevi zarar kişinin ruhen zedelenmesi acı çekmesi durumunda oluşurken, maddi zararda doğrudan kişinin malvarlığında bir azalma söz konusu olmaktadır.

azalmanın kişinin iradesi dışında gerçekleşmesi gerekmektedir.<sup>1104</sup> Bu bağlamda işverenin iş kazası nedeniyle işçinin uğradığı zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin bu sorumluluğu hukukumuzda akde dayalı sorumluluk olarak kabul edilmektedir. Zira işçi ile işveren arasında bir iş akdi yapılmaktadır. Bu nedenle işverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>1105</sup> Yargıtay'a göre, iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat davalarında zararlandırıcı olaya sebep oldukları ileri sürülen kişi ya da kişilerin (işveren ve/veya 3. kişilerin) kusur oranlarının kesin olarak tespiti tazminat miktarını doğrudan etkilemesi açısından önemlidir. Yargıtay, maddi tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında, iş kazasına uğrayan sigortalının kusuru oranında indirim yapılması gerektiğini kabul etmiştir.<sup>1106</sup>

Hukukumuzda yaygın olarak zararın belirlenmesinde "fark teorisi" adı verilen bir yöntem uygulanmaktadır. Buna göre, zarar verici olay öncesi malvarlığının durumu ile zarar verici olay gerçekleştikten sonra malvarlığının içinde bulunduğu durum arasındaki fark, zararı ifade etmektedir.<sup>1107</sup> Bu doğrultuda, ancak belli ya da belirlenebilir nitelikteki zararların tazmini söz konusu olmaktadır.<sup>1108</sup> Ancak, zararın ortaya çıkmasında zarar görenin kusurunun olması durumunda, tazmin yükümlülüğü bulunan taraf, "hiç kimse kendi kusurundan yararlanamaz" genel hukuk ilkesi kapsamında sorumluluktan kurtarmaktadır. Zarar gören kişinin kusurunun belirlenmesinde ise, objektif bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, makul ve normal bir insanın böyle bir zarara uğramamak için göstereceği dikkat ve özeni zarara uğrayanın gösterip göstermediği yönünde bir değerlendirilmenin yapılması gerekmektedir.<sup>1109</sup>

---

<sup>1104</sup> İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. b. , Ankara: Gazi Kitabevi, Ocak 2017, s. 122; Mustafa Kılıçoğlu, *Tazminat Hukuku*, s. 47; Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 476; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s.82.

<sup>1105</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s 136; Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", s. 1103; Kurt, a. g. e. , ss. 151-152; Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.440.

<sup>1106</sup> Y.21.HD. T.18.03.2013, E.2013/16535, K,2013/5005. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (11.10.2018).

<sup>1107</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s.83; Cihan Avcı Braun, "Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", *AÜHFD*, C. 64, s. 1, (2015) s. 43.

<sup>1108</sup> Elif Aydın, *Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2009, s. 11.

<sup>1109</sup> Gaye Burcu Seratlı, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Programı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, 2003, s.41.

Maden işçileri açısından da tazminat hukuku kapsamında tarafların kusur oranının belirlenmesi oldukça önemlidir. Maddi tazminatta olduğu gibi manevi tazminat miktarının belirlenmesinde tarafların kusur oranına bakılması gerekmektedir. Örneğin, Yargıtay'ın bir kararında Aydın Linyit Maden Sanayi ve Ticaret AŞ'de çalışan sigortalı iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Yapılan incelemede iş kazasında ölen sigortalının %20, Aydın Linyit Maden Sanayi ve Ticaret AŞ'nin %80 kusurlu olduğu tespit edilmiştir. Bu olayda Yargıtay, ölenin yakınlarına hükmedilen manevi tazminat miktarını yetersiz görmüş ve tazminat miktarı belirlenirken tarafların kusur oranının esas alınması gerektiği, davalı Aydın Linyit Maden Sanayi ve Ticaret AŞ'nin %80 oranında kusurlu olması ve ailenin yaşadığı zorluklar göz önünde tutularak daha yüksek bir tazminatın belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>1110</sup>

Maddi tazminat somut bir tazminat şeklidir ve bu nedenle tazminatın miktarının öngörülmesi mümkündür.<sup>1111</sup> Yargıtay'a göre, iş kazasına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesaplanmasında işçinin gerçek ücretinin esas alınması gerekir. Gerçek ücret belirlenirken de işçinin kıdemi, yaptığı işin özelliği ve işçinin niteliklerinin dikkate alınması gerekir. Bu kapsamda bu kriterlere uymayan işyeri ya da sigorta kayıtlarında yer alan ücretin gerçek ücret olarak kabul edilmemesi gerekir.<sup>1112</sup> Bu anlamda zarar, "fiili zarar" ya da "mahrum kalınan kâr" şeklinde olabilir. Fiili zarar, malvarlığındaki aktifin azalması ya da pasifin artması iken; mahrum kalınan kâr ise, malvarlığının aktifinin artmasının ya da pasifinin azalmasının engellenmesi şeklinde olabilir.<sup>1113</sup> Ayrıca bu zararların ortaya çıkmasında sorumlu olanların bu zararı tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>1114</sup> İş kazası durumunda da, açılacak tazminat davalarında işverenin sorumluluğuna gidilmektedir Aynı şekilde işveren vekilinin iş kazasının meydana gelmesinde kusurunun tespiti halinde işveren vekili de işverenin yanında sorumlu tutulmaktadır.<sup>1115</sup> İşverenin maddi tazminat yükümlülüğü işçinin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı cismani zararları

---

<sup>1110</sup> Y.21.HD. T.07.03.2013, E.2013/17482, K,2013/4184. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (11.10.2018).

<sup>1111</sup> Güneren a. g. e. , ss. 3-4; Mustafa Kılıçoğlu, "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, (2004), s. 18.

<sup>1112</sup> Y.21.HD. T.12.03.2013, E.2013/16858, K,2013/4418, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (11.10.2018).

<sup>1113</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s. 86-88; Braun, a. g. e. , 42.

<sup>1114</sup> Hasan Tahsin Gökcan, *Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku*, 4. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2016, ss. 585-586.

<sup>1115</sup> Filiz Berberoğlu Yenipınar, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Legal Yayıncılık, Ocak 2018, s. 15.

kapsamaktadır.<sup>1116</sup> İşverenin sorumluluğu için iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklı maddi bir zararın doğması gereklidir.<sup>1117</sup> Dolayısıyla zarara sebep olan kişi ya da kişilerin bundan dolayı bir sorumluluğu doğacaktır.<sup>1118</sup> Ancak Yargıtay, iş kazasının meydana gelmesinde "kaçınılmazlık" söz konusu olsa dahi, bir başka ifadeyle iş kazasının meydana gelmesinde işverenin hiçbir kusuru olmasa dahi hükmedilecek tazminat miktarı açısından işçi-işveren arasındaki ilişkinin, işçinin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulması gerektiğini bu durumun sosyal hukuk anlayışının bir gereği olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle Yargıtay bir kararında iş kazasının meydana gelmesinde %100 kaçınılmazlık bulunduğu raporla tespit edilmesine rağmen belirlenecek maddi tazminat miktarında nimet-külfet dengesinin göz önünde tutularak işverenin kaçınılmazlıktan %60 sorumlu olduğuna ve tazminatın buna göre belirlenmesi gerektiğini kabul etmiştir. Yargıtay, bu durumun ilk bakışta hakkaniyete aykırı görülmesine karşın esas olarak işçinin ekonomik durumunun dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>1119</sup>

Yargıtay içtihadına göre, iş kazası sonucu maddi zarara uğrayan işçinin açmış olduğu maddi tazminat davasında tazminat miktarı, iş kazası geçiren işçinin durumunu belgeleyen rapor tarihinde bakiye ömrü esas alınarak, aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle işçinin bilinen dönemdeki kazancı, işçinin günlük brüt geliri üzerinden, işçinin kazancı mevcut veriler dikkate alınarak ıskontolama ve arttırma işlemi yapılmadan hesaplanmalıdır. İşçinin bilinmeyen dönemdeki kazancının hesabında ise, işçinin 60 yaşına kadar olan mevcut kazancı yıllık olarak yüzde on arttırılarak yüzde on ıskontoya tabi tutularak hesaplanmalıdır. 60 yaş sonrası dönem için ise, bir başka ifadeyle pasif dönem için işçinin bakiye ömrü kadar elde edeceği kazançlar her yıl ayrı ayrı hesaplanarak belirlenmelidir.<sup>1120</sup> Bunun yanında Yargıtay, maddi zararın giderilmesine yönelik açılan bu tür davalarda sigortalıda oluşan iş göremezlik oranının tazminat miktarını doğrudan etkileyeceğini kabul etmiştir. Bu kapsamda Yargıtay, 5510 sayılı Kanunun 95. maddesine

---

<sup>1116</sup> Güneren, a. g. e. , ss. 3-4; Fatma Zeynep Altınar, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü", *EÜHFD*, C. XIII, S. 3-4 (2009), s. 269.

<sup>1117</sup> Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", s. 1103.

<sup>1118</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 472; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, ss. 80-82.

<sup>1119</sup> Y.21.HD. T.10.04.2017, E.2016/115, K,2017/2948, <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2016-115.htm> (13.10.2018).

<sup>1120</sup> Y.21.HD. T.28.01.2013, E.2013/10250, K,2013/1265. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (11.10.2018).



göre, kazaya uğrayan sigortalının yurt dışına tedavi edilmesi için yapılacak sevklerde, çalışma gücü kaybı, geçici iş göremezlik ödeneklerinin verilmesine ilişkin raporlar ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı veya çalışma gücü kaybına esas teşkil edecek sağlık kurulu raporlarının usul ve esaslarının yeniden düzenlenmesini istemeye SGK'nin yetkili olduğunu kabul etmiştir. Ayrıca, Yargıtay belirlenen maddi tazminat miktarının kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faiz ile birlikte kazaya uğrayan sigortalıya ödenmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>1121</sup>

Soma Kömür İşletmesinde konveyör şaltercisi olarak çalışan davacının 02.09.2012 tarihinde gece vardiyasında kaza geçirerek sağ el ikinci parmağının kopması üzerine SGK tarafından sigortalının %12 oranında iş göremez olduğuna yönelik rapor düzenlenmiştir. Sigortalının itirazı üzerine Adli Tıp 3. İhtisas kurulu tarafından sigortalının %15 oranında meslekte kazanma gücünü kaybettiği ve maluliyetinin sürekli olduğunu bildirmiştir. Bu kapsamda Yargıtay, maddi tazminat miktarının belirlenmesinde sağlık raporunun esas alındığını ancak, somut olayda raporlar arasında çelişki olması dolayısıyla, öncelikle raporlar arasındaki çelişkinin giderilmesi gerektiği ve daha sonrasında maddi tazminat miktarının belirlenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>1122</sup>

İş kazası sonucu işçinin ölümü halinde de işverenin işçi yakınlarının uğradığı maddi zararları tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>1123</sup> Zira bu kişilerin malvarlığı değerlerinde ve ekonomik gücünde irade dışı bir azalma meydana gelmektedir.<sup>1124</sup> Ayrıca, işçinin yakını olsun ya da olmasın işçiden destek alan kişilerin uğramış oldukları maddi zararları da işverenin tazmin yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu durumda ölenden destek alan kişiler destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecektir. Dolayısıyla destek olunan kişilerin malvarlığında desteğin ölümü ile birlikte bir azalma meydana geldiği için destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibarıyla maddi bir tazminattır.<sup>1125</sup>

---

<sup>1121</sup> Y.21.HD. T.26.03.2013, E.2013/22186, K,2013/5761. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (12.10.2018).

<sup>1122</sup> Y.21.HD. T.18.03.2013, E.2013/20004, K,2013/4818, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (12.09.2018).

<sup>1123</sup> Altınar, a. g. e. , s. 269; Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s 136; Kurt, a. g. e. , s.152.

<sup>1124</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, ss.474-476; Güneren, a. g. e. , s. 3.

<sup>1125</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s.82.; Enes Berk, *Karayolları Trafik Kanunu'nda Destekten Yoksun Kalma Tazminatından Sigorta Şirketinin Sorumluluğu*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2016, s. 58.

Zarar görenden kanunen kendisine intikal gerçekleşen kişilerin de tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.<sup>1126</sup> Yargıtay da, iş kazası nedeniyle ölen davacının anne ve babasının halefiyet yoluyla ölenin kanuni mirasçıları olduğunu, bu nedenle iş kazası nedeniyle ölenin ölüm tarihine kadar hesaplanan zararlarından dolayı ölenin anne ve babasının hak sahibi olduğunu kabul etmiştir.<sup>1127</sup> Yargıtay maddi tazminatın belirlenmesi açısından bazı kriterler getirmiştir. Buna göre, öncelikle zararın miktarı, tazminata konu olan işçinin net geliri, işçinin iş görebilirlik çağı, iş göremezlik ve karşılık kusur oranları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerekir.<sup>1128</sup>

Maden işçileri madenlerde çalışırken çoğu zaman maddi zarara uğrama tehlikesi altındadır. Zira madenlerde göçük riski oldukça fazladır.<sup>1129</sup> Bunun yanında maden ocakları grizu patlaması gibi büyük tehlikeleri de bünyesinde taşımaktadır.<sup>1130</sup> Ayrıca, maden ocaklarında alt işverenlik uygulaması sıklıkla görülmektedir. Bu nedenle maden ocaklarında meydana gelen iş kazalarında hukuki sorumluluk açısından maden ocağını çalıştıran işletmenin yanında yüklenicinin de sorumluluğuna gidilmektedir.<sup>1131</sup> Zira, İş Kanunu'nun 2. maddesi ve 5510 sayılı Kanunun 12. maddesinin son fıkrası<sup>1132</sup> asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olacağını düzenlemiştir. Buna göre asıl işveren konumunda olan ruhsat sahibi, rodovanscının işçilerinin maruz kaldığı iş kazaları ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarında alt işveren konumunda olan rodovansçı ile birlikte sorumlu olacaktır.<sup>1133</sup>

---

<sup>1126</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, ss. 273-274.

<sup>1127</sup> Y.21.HD. T. 21.01.2013, E.2013/9830, K,2013/596. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (11.09.2018).

<sup>1128</sup> Y.21.HD. T.13.05.2013, E.2013/4813, K,2013/9641. <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (12.10.2018).

<sup>1129</sup> Karacaoğlu, a. g. e. , s. 12.

<sup>1130</sup> Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, a. g. e. , s. 17.

<sup>1131</sup> Nuri Ali Akçın, V. Didari, "17 Mayıs 2010 Tarihinde TTK Karadon Müessesinde Meydana Gelen Ölümlü İş Kazasının Teknik ve Hukuki Değerlendirmesi", *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, ed. Özen Kılıç, Ahmet Mahmut Kılıç, Mahmut Altınar, Mehmet Yılmaz, Adana: TMMOB, Aralık 2015, s.92.

<sup>1132</sup> 5510 sayılı Kanunun 12. maddesinin son fıkrasında, "...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur" şeklinde bir düzenleme getirilmiştir.

<sup>1133</sup> Topaloğlu, "Maden Kazaları Karşısından Maden Ruhsat Sahibinin ve Rodovanscının Hukuki Durumu", s. 67.

### 3.1.1. Malvarlığına İlişkin Zararların Tazmini

Kişilerin parayla ölçülebilen, başka bir ifadeyle maddi bir karşılığı bulunan hak ve borçlarının tamamına *malvarlığı (mamelek)* denilmektedir.<sup>1134</sup> Malvarlığı kavramı hukuki bir kavram olmakla birlikte iktisadi değer taşıyan bir kavramdır.<sup>1135</sup> Bu bağlamda kişinin malvarlığında irade dışı bir azalma olması durumunda zarar ve bu zararın tazmini söz konusu olacaktır. Ancak kişinin malvarlığındaki azalmanın iradi olması durumunda bu durum gider ya da tükenme olacaktır.<sup>1136</sup>

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda oluşan zararların tazmini açısından 6331 sayılı İSGK ve 4857 sayılı İşK. bünyesinde konu özel olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğu kapsamında, özel veya kamu işyerinde iş sözleşmesiyle çalışan işçinin zarar verici olay nedeniyle malvarlığında bir azalmanın ortaya çıkması durumunda 6098 sayılı TBK 54 ve 55. maddeleri uyarınca genel hükümler çerçevesinde zararın tazmini söz konusu olacaktır. Bu şekilde işçi iş kazası veya meslek hastalığının cereyan ettiği tarihten ölümüne kadar olan dönemde zarar verici olay nedeniyle malvarlığında ortaya çıkacak her türlü eksilmeyi tazmin edebilmektedir.<sup>1137</sup> Bunun yanında bu olay kişinin malvarlığında muhtemel bir artmaya engel olmuşsa kişi yoksun kalacağı bu gelirlerin kendisine ödenmesini de isteyebilecektir.<sup>1138</sup>

### 3.1.2. Bedensel Bütünlüğün Zedelenmesinden Doğan Zarar

Kişinin vücut bütünlüğünün bozulması veya eksilmesi durumunda ortaya çıkan zararlar, *bedensel zarar* olarak adlandırılmaktadır.<sup>1139</sup> Dolayısıyla bedensel bütünlüğü ihlâl edilen kişinin vücut bütünlüğü ya da ruh bütünlüğü zarar görmüş olmaktadır.<sup>1140</sup>

<sup>1134</sup> Eren , *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 473; İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 123.

<sup>1135</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s.86; Elif Aydın, a. g. e. , s.26.

<sup>1136</sup> Braun, a. g. e. , s. 41.

<sup>1137</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", s. 139.

<sup>1138</sup> Aylin Toker, *Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, 2017, s. 28.

<sup>1139</sup> Güneren, a. g. e. , s. 620.

<sup>1140</sup> Süha Tanrıver, "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası", *Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2*, ed. Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ocak 2016, s. 153.

Beden bütünlüğü zarar gören kişinin organlarının zarar görmesi, kopması, zedelenmesi ya da organın işlevini kaybetmesi dolayısıyla bir zararı ortaya çıkmaktadır.<sup>1141</sup> Bu kapsamda bedensel bütünlüğü zarar gören, tedavi giderleri ile tedaviyle ilgili bakım giderlerini, hastane giderlerini ve yapılan özel konaklama harcamalarının tazminini isteyebilmektedir.<sup>1142</sup> Zira, zarar verici olay nedeniyle, olaya maruz kalan kişinin beden bütünlüğünün zarar görmesi sonucu cismani zarar ortaya çıkmaktadır.<sup>1143</sup> Dolayısıyla zarar gören, tedavi giderlerini, kazanç kayıplarını, çalışma gücü kaybı ve gelecekte elde edeceği muhtemel ekonomik kazançları isteyebilmektedir (TBK m. 54/1), Bu nedenle bedensel zararlar kapsamında mağdurun beden bütünlüğünün ihlali nedeniyle malvarlığında da bir azalma ortaya çıkmaktadır.<sup>1144</sup> Bu bağlamda maden işçisi, İş kazası veya meslek hastalığına maruz kaldığında bedensel zarara uğramış olmaktadır.<sup>1145</sup> Örneğin, madende çalışan işçinin akciğerlerinin hastalanması durumunda, işçinin bedensel zararı söz konusu olacaktır.<sup>1146</sup>

Yargıtay'a göre, iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusur oranının çok yüksek olması durumunda, gerek mülga Bk m. 47, gerek yürürlükte bulunan 6098 sayılı TBK m. 56 uyarınca kişinin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi bağlamında, hakimin olayın özelliklerini göz önünde tutarak zarar görene uygun miktar bir paranın manevi zarar adı altında ödenmesine yönelik kararı yerindedir.<sup>1147</sup> 6098 sayılı TBK'nin 54. maddesinde, bedensel zararların kapsamına giren unsurlar sayılmıştır. Bunlar: Tedavi giderleri, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar ve kazanç kayıplarıdır. Dolayısıyla bedensel zarara uğrayan taraf bu zarar kalemlerinin tazminini isteyebilmektedir.

---

<sup>1141</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 284.

<sup>1142</sup> Nomer, a. g. e. , ss. 235-236; Burcu G. Özcan Büyüktanır, "Bedensel Bütünlüğün İhlali Nedeniyle Ortaya Çıkan Maddi ve Manevi Zararların İngiliz Hukukuna Göre Tazmini, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 66, S. 1, (2017), s. 56.

<sup>1143</sup> Mustafa Kılıçoğlu, "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", s. 9; Cismani zarara uğrayan işçinin işverenden manevi tazminat talep etmesi mümkündür. Ancak işçinin cismani zarar dolayısıyla işverenden manevi tazminat talep edebilmesi için maruz kaldığı haksız eylemin iş kazası ya da meslek hastalığı gibi zararlandırıcı bir olaydan kaynaklanması gerekmektedir.

<sup>1144</sup> Braun, a. g. e. , s.46.

<sup>1145</sup> Topaloğlu, "Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Doğan Hukuki Sorumluluk", ss.238-239.

<sup>1146</sup> Güneren, a. g. e. , s. 620.

<sup>1147</sup> Y.21.HD. T.18.06.2013, E.2013/16991, K.2013/12819. [http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle -maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/](http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/) (12.10.2018).

### 3.1.2.1. Tedavi Masraflarının Tazmini

Tedavi masrafları, zarara uğrayan kişinin sağlığına kavuşması amacıyla ortaya çıkan bütün harcamalardır.<sup>1148</sup> Bu kapsamda, hastanın sağlık kurumlarına taşınması için harcanan ulaşım giderleri, sağlık kurumlarına yapılan ödemeler, ilaç ve tedavi masrafları, zarar verici olay nedeniyle kişinin sakat kalması (veya kişinin ağır bedensel zarara uğraması<sup>1149</sup>) üzerine hayatını devam ettirebilmesi<sup>1150</sup> için kullandığı alet, edevat, protez, yürüteç gibi ekipmanlar da tedavi harcamaları kapsamına girmektedir.<sup>1151</sup> Hastanın yapmış olduğu harcamaların Kurum tarafından karşılanmış olması durumunda, zarara sebebiyet veren tarafın hastanın bu zararlarını karşılaması gerekmektedir. Ancak, zarar verici olay sonucu kişinin uğradığı sakatlık derecesi bakım yardımı almasını gerektirmiyorsa bu durumda bakım giderlerinin karşılanması gündeme gelmeyecektir. Zarara uğrayan kişinin evli olup olmamasına, yaşına ve cinsiyetine göre bir maddi tazminat belirlenmektedir.<sup>1152</sup> Ayrıca tedavi giderlerine yönelik maddi zararların belgeye dayanması şart değildir. Her türlü delille ispatlanması mümkündür.<sup>1153</sup> Yargıtay'a göre, vücut bütünlüğünün ihlalinden doğan zarar bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla daha net anlaşılır ve tazminat rapor doğrultusunda belirlenmelidir.<sup>1154</sup>

### 3.1.2.2. Çalışma Gücünün Sürekli veya Geçici Kaybından Doğan Zararların Tazmini

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde, zarar gören kişinin, çalışma gücünü sürekli veya geçici olarak yitirmesi mümkündür.<sup>1155</sup> Çalışma gücünün sürekli kaybı<sup>1156</sup>, kısmen veya tamamen olabilir. Bu durumda, geleceğe etkili olarak farazi bir zarar

<sup>1148</sup> Nihat Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1*, 1. b. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2013, s.461.

<sup>1149</sup> Abdülkesim Yıldırım, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Kasım 2014. s. 222; Kişinin ağır bedensel zarara uğraması durumunda, kişinin yakınları ağır bedensel zarara sebep olandan manevi tazminat talep edebilmektedir.

<sup>1150</sup> İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.136; Zarar verici olay sonucu ölüm gerçekleşmişse, zarara sebep olan tarafın zarar görenin öldüğü tarihe kadar oluşan tedavi giderlerini de karşılaması gerekir.

<sup>1151</sup> Ayşenur Şahin, "Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar ve Tazmini", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XV, S. 2, , (2011), s.129.

<sup>1152</sup> A. Mithat Kılıçoğlu, a. g. e. , ss. 424-425.

<sup>1153</sup> Gökcan, a. g. e. ,s. 586.

<sup>1154</sup> Y.21.HD, T. 21.02.2013, E.2013/23849, K.2013/3597, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> , (28.10.2018),

<sup>1155</sup> Güneren, a. g. e. ,s. 626; Nomer, a. g. e. , s.236.

<sup>1156</sup> Sema Güleç Uçakhan, *Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması*, 6. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2012, s.290.

hesaplanmaktadır. Göz, ayak gibi uzuvların fonksiyonunu yitirmesi veya zihni yeteneklerin sürekli kaybı halinde çalışma gücünün sürekli kaybı ortaya çıkmaktadır.<sup>1157</sup> Sürekli iş göremezlik durumunda kişinin bedensel bütünlüğünün zarar görmesi dolayısıyla, fiziksel, psikolojik, duygusal veya entelektüel durumunda ve potansiyelinde bir azalma olmaktadır.<sup>1158</sup> Sürekli kısmi iş göremezlik durumu, işçinin çalışma gücünün %10 ila %99 arasında azalmasıdır. İşçinin çalışma gücünün %100 oranında yitilmesi durumunda ise, tam iş göremezlik durumu ortaya çıkmaktadır (SSİY m. 45/7). Yargıtay'a göre, iş kazası dolayısıyla açılacak tazminat davalarında iş göremezlik oranı tazminat miktarını doğrudan etkilemektedir. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanununun 19. maddesine gidilmelidir. Anılan hükme göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlü dolayısıyla Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarının hazırladığı raporlara istinaden Kurum sağlık kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunan sigortalılar sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmaktadır ve sürekli iş göremezlik hallerinde mesleki kazanma gücü kayıp oranının Kurumca çıkartılacak yönetmelikle belirlenmesi gerekmektedir.<sup>1159</sup> Yargıtay kararında işçi iş kazası sonucu sürekli iş göremez duruma gelmiş ve yapılan incelemelerde işçinin %100 iş göremez olduğu tespit edilmiştir. Yargıtay, işçiye bağlanacak gelir kalemleri arasında bakıcı ve bakım giderlerinin de olması gerektiğini, ancak hayatın olağan akışı gereği işçinin yakınlarının işçiye bakmasının olağan ve mümkün olduğunu bu nedenle işçiye bağlanacak gelirden hakkaniyet indiriminin yapılması gerektiğini kabul etmiştir.<sup>1160</sup>

### 3.1.2.3. Kazanç Kayıpları ve Ekonomik Geleceğin Sarsılması

Zarar dolayısıyla zarara uğrayanın mevcut malvarlığı durumu olumsuz etkilenebileceği gibi, zarar verici olay kişinin gelecekte elde edeceği muhtemel gelirleri ve kazançları elde edememesine de neden olabilmektedir.<sup>1161</sup> Bu durumda kişinin ekonomik geleceği sarsılmakta ve muhtemel kazanç kayıplarına uğramaktadır. TBK 54./4 bendinde

<sup>1157</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 747.

<sup>1158</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017 , s. 286.

<sup>1159</sup> Y.21.HD. T.25.02.2013, E.2013/15714, K,2013/3292 <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (11.10.2018).

<sup>1160</sup> Y.21.HD. T.17.06.2013, E.2013/8542, K,2013/12717 <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (12.10.2018).

<sup>1161</sup> Braun, a. g. e. , s. 42.

“Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar” şeklinde zarara uğrayan kişilerin tazmin edebileceği diğer bir kalem düzenlenmiştir. Bunun yanında kişinin kazanç kayıpları yaşaması da mümkündür. Bu durumda, eğer zarar verici olay yaşanmasaydı kişinin muhtemel kayıpları hesaplanmaktadır. Örneğin, zarar verici olay nedeniyle kişi çalışmamış ve işe gidememişse, ortaya çıkan kayıplar kazanç kaybı olmaktadır.<sup>1162</sup> Bu bağlamda kazanç kaybının hesaplanmasında zarar verisi olaya maruz kalan kişi ücret veya maaşla çalışmakta ise, ücret ve maaşın yanında mağdurun çalışmış olsaydı elde edeceği ücret ve maaş artışları ile prim ve diğer yan ödemeler de dahil edilecektir.<sup>1163</sup>

### 3.2. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

Destekten yoksun kalma tazminatı terminolojik olarak "destek"<sup>1164</sup> kavramı üzerinde şekillenmiştir. Destek kavramı hukuki dayanağını ise, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 45/3 hükmünden almıştır. Bu bağlamda İsviçre-Türk Hukuku'nda, destek kavramından "fiili bakım (=geçindirme) ilişkisine girenlerin hak sahibi olduğu anlaşılmaktadır.<sup>1165</sup> Bu anlayışın etkisiyle mevzuatımızda destekten yoksun kalma tazminatı, 818 sayılı BK 45/2 hükmünde düzenlemiş, daha sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'de de “ölüm halinde uğranılan zararlar” başlığını taşıyan 53/3 hükmünde, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar şeklinde hüküm altına alınmıştır.

Destekten yoksun kalma tazminatı, haksız fiil nedeniyle kendisine destek olan kişinin ölümü üzerine maddi zarara uğrayan kişilerin uğradıkları mağduriyeti zarar verenden talep ettikleri bir tazminat şeklidir.<sup>1166</sup> Bu nedenle, bu tazminat destekten yoksun kalan kişi açısından doğrudan doğruya doğan asli ve bağımsız nitelikte bir talep hakkıdır.<sup>1167</sup> Bir başka ifadeyle talep edenin mirasçı sıfatını taşıması gerekli değildir.<sup>1168</sup> Ayrıca, talep edenin ölüm ile hayat standartlarında bir düşüşün olması gerekmektedir.<sup>1169</sup>

<sup>1162</sup> A. Mithat Kılıçoğlu, a. g. e. ,s. 426.

<sup>1163</sup> Braun, a. g. e. , s. 48.

<sup>1164</sup> Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1*, s.462; Destek, bir kişiye eylemli olarak düzenli ve sürekli bakım ve hayatın olağan akışına göre ilerde kuvvetle muhtemel bakmaya devam edecek olan kişidir.

<sup>1165</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, 2. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Nisan 2014, s.22.

<sup>1166</sup> Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s.116.

<sup>1167</sup> Elif Aydın, a. g. e. , ss. 88-89.

<sup>1168</sup> Yıldırım, a. g. e. , s. 215; Seratlı, a. g. e. , s. 101; Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.440.

<sup>1169</sup> M. Murat İnceoğlu, Meliha Sermin Paksoy, "Bedensel Zararlarda ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi (TBK. m. 55)", *E-Journal of Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, (2013), s. 1385.

Bu nedenle karşı tarafın borcu bir nafaka borcu değil bir tazminat borcudur.<sup>1170</sup> Ayrıca, geçmişte meydana gelmiş bir olay nedeniyle oluşan zararların bu şekilde tazmini mümkün değildir. Ancak, gelecekte malvarlığındaki muhtemel azalmaların tazmini destekten yoksun kalma tazminatına konu olacaktır.<sup>1171</sup> İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için tazminata konu olan işçinin, iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölmesi gerekir. Ölüm olayı, bu tazminat kalemini diğer tazminat şekillerinden ayıran en temel özelliktir. Tazminat talebi için ölüm anı önemli olgudur. İş kazası olduğu anda ya da meslek hastalığının başlangıcında ölüm olayının gerçekleşmiş olması farklı bir durum yaratmamaktadır.<sup>1172</sup>

İşveren kaza sonucu ölen işçinin yakınlarına tazminat ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.<sup>1173</sup> Ancak Yargıtay, destekten yoksun kalma tazminatına konu olan zarar verici olayın meydana gelmesinde kusurlu olan tarafın kusur oranının düşük olması durumunda, bir başka ifadeyle hafif kusur varsa, bu durumda tazminatta hakkaniyet gereği bir indirim yapılması (hakkaniyet indirimi) gerektiğini kabul etmiştir.<sup>1174</sup> Bu perspektiften karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, örneğin Alman Hukuk sisteminde ölen kimsenin kusuru tazminat miktarında bir indirim nedeni olmakla birlikte, bu durum sorumluluğu tamamen de ortadan kaldırmamaktadır.<sup>1175</sup> Maden işçilerinin ölümü halinde hak sahiplerinin destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında Yargıtay işçi iş kazası sonucu ölmeseydi işçinin aktif dönemde ve pasif dönemde elde edeceği gelirlerin hesaplanması gerektiğini kabul etmiştir. Bu bağlamda Yargıtay, maden işçilerinin yer altında 50 yaşına kadar aktif çalışabileceğini, yer üstünde ise 60 yaşına kadar aktif çalışabileceğini kabul etmiştir. Bunun yanında ölen maden işçisinin hak sahipleri lehine belirlenecek destekten yoksun kalma tazminatında işçinin aylık ücretinin de esas alınması gerektiği kabul edilmiştir.<sup>1176</sup>

---

<sup>1170</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s.720.

<sup>1171</sup> İhsan Erdoğan *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 137; Berk, a. g. e. , s. 59.

<sup>1172</sup> Safa Koçoğlu, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları, *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 19, (Bahar 2017), s.191.

<sup>1173</sup> Cevdet İlhan Günay, *Borçlar Kanunu Şerhi*, s. 1281; Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s, 138; Kurt, a. g. e. , ss. 152.

<sup>1174</sup> Y.21.HD. T.24.02.2014, E.2014/19609, K,2013/2918 <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> (12.10.2018).

<sup>1175</sup> Seratlı, a. g. e. , s.90.

<sup>1176</sup> Y.21.HD. T.16.09.2003, E.2003/6077, K,2003/6942 <http://madenhukuku.org.tr/yargitay-kararlari/80-iscinin-is-kazasi-sonucu-olumu.html> (12.10.2018).



Destekten yoksun kalma zararının doğabilmesi için, ölen kişinin üçüncü bir kişiye destekte bulunması, yardım etmesi veya gelecekte destek olacağını muhtemel olması gerekmektedir.<sup>1177</sup> Bu destek gerçek destek veya farazi destek olabilir. Gerçek destek ölenin öldüğü zamana kadar bir başkasına düzenli olarak destek olması veya bakması halidir. Bu tür desteğe fiili destek de denilmektedir. Örneğin ölenin çocuklarının eğitim masraflarını karşılaması bu tür bir destektir. Farazi destek ise, ölenin öldüğü zamana kadar destek olmadığı, ama ileride kuvvetle muhtemel destek olacağı durumlardır. Örneğin ölenin ileride ana ve babasına bakması kuvvetle muhtemeldir ve bu durum farazi destektir.<sup>1178</sup> Bunun yanında kanuni destek denilen bir destek türü vardır ki, kanuni destek kavramı gerçek destek ve farazi desteğin ötesinde bir kavramdır. Bu bağlamda ölenin ailevi yükümlülüklerinden kaynaklanan bir destek ilişkisi varsa kanuni destekten söz edebiliriz. Kişi ölene kadar ailevi yükümlülükleri kapsamında bakmakla yükümlü olduğu kişilere fiilen hiç bakmamış olsa dahi kişi öldüğünde, örneğin kişinin çocukları destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedir.<sup>1179</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, destek süresi, bakım ihtiyacı, desteğin geliri, ortalama yaşam süresi, çalışma yaşı, bakım ihtiyacı olanlar arasında gelirin nasıl bölüneceği, indirim nedenleri, desteğin kusuru, miras geliri, sosyal güvenlik kurumlarınca yapılacak yardımlar, peşin sermaye değeri, iskonto oranı gibi etkenler temel teşkil etmektedir.<sup>1180</sup> Tazminat belirlenirken ölenin aylık ücreti tespit edilirken normal hayat koşullarına göre ne kadar ücret alması gerektiği tespiti gerekir. Dolayısıyla ölenin aylık gelirinin belirlenmesi açısından ölenin yaşı, mesleki tecrübesi, ölenin sahip olduğu malvarlığı değerlerinden elde ettiği gelirler hesaplanmalıdır. Ayrıca elde edilen bu aylık gelirin ne kadarının destek olunana tahsis edileceğinin de belirlenmesi gerekmektedir.<sup>1181</sup> Destekten yoksun kalma tazminatını ölenin eşi, çocukları, ana babası ve diğer yakınları talep edebilmektedir. Ancak Yargıtay bir

---

<sup>1177</sup> Sami Narter, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi Nisan 2014, s. 7; Nomer, a. g. e. , s. 242; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, ss.119-120.

<sup>1178</sup> Gökçen, a. g. e. , s. 706.

<sup>1179</sup> Berk, a. g. e. , s. 73.

<sup>1180</sup> Turgut Uyar, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2012, s.427; Destekten yoksun kalma tazminatını ölenle destek ilişkisi kurmuş olan herkes talep edebilmektedir. Bu kapsamda ölenin nikahsız eşi hatta hizmetçisi dahi destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilmektedir. Desteğinden mahrum kalan kişi ile talep eden arasında bir akrabalık ilişkisinin olması şart değildir. Yakınları ibaresi akraba olsun ya da olmasın destekten mahrum kalan herkesi kapsamaktadır.

<sup>1181</sup> Berk, a. g. e. , s.76.

kararında davacının, nişanlısının ölmesi üzerine ileride evlilikten sonra mahrum kalacağı destekleri talebini reddetmiştir. Yargıtay desteğin süreklilik arz eden bir olgu olduğunu, henüz evlilik olmadığı ve davacının nişanlılık dolayısıyla herhangi bir destek almadığını kabul etmiştir.<sup>1182</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle açılan davalar uygulamada en fazla görülen dava türlerinden biri olmuştur.<sup>1183</sup> Sorumluluk gündeme getiren ölüm olaylarının ardından genellikle bu dava açılmaktadır. Ölümün ne şekilde olduğunun bu davaların açılmasında bir önemi yoktur. İş kazası sonucu ölümlü olayların birçoğunda bu dava açılmaktadır. Ayrıca, destekten yoksun kalma ölüm ve benzer sonuçlar yaratan hallerde yok olan ve yok olanın geride bıraktığı kişiler arasındaki ilişkinin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>1184</sup>

Bu açıklamalar çerçevesinde Türk Medeni Kanunu 31, 32/1 maddelerinde<sup>1185</sup> düzenlenen gaipliğine karar verilen kişilerin yakınları da destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatı belirlenirken "destek olma süresi ile yardım ihtiyaç süresi" esas alınmaktadır. Ancak davacılar zengin dahi olsa ileride bakıma muhtaç olacakları gerekçesiyle talepte bulunabilirler.<sup>1186</sup> Örneğin ölen kişinin ana ve babasının maddi durumu iyi olsa dahi, sosyal güvenlik kurumlarınca bu kişilerin gelecekleri garanti altına alınmış olsa dahi, evlatlarının ölümünden dolayı destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedirler. Ölen kişinin ana babasını belli aralıklarla ziyaret etmesi onlara destek olması ve hizmet etmesi de destek olarak kabul edilmektedir. Desteğin mutlaka parasal bir değere sahip olması gerekmemektedir. Ancak, uygulamada ana ve babanın herhangi bir sosyal güvenlik kurumu bünyesinde sigortalı olmaları durumunda, iş kazası üzerine gelir bağlanması nedeniyle destekten

---

<sup>1182</sup> Y.4.HD, T.11.06.2010, E.2013/15109, K.2014/9623, <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/6403/olenin-nisanlisinin-destekten-yoksun-kalma-tazmina/> (28.08.2018).

<sup>1183</sup> M. Murat İnceoğlu, Meliha Sermin Paksoy, a. g. e. , s. 1385; Özellikle ölenin anne, babası, eşi ve çocukları uygulamada sıklıkla destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunmaktadır.

<sup>1184</sup> Halis Yaşar, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Şubat 2016, s. 3.

<sup>1185</sup> Türk Medeni Kanunu'nun "*Ölüm Karinesi*" başlıklı 31. maddesine göre, "Bir kimse, ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolursa, cesedi bulunamamış olsa bile gerçekten ölmüş sayılır." ve Türk Medeni Kanunu 32/1 hükmünde, "- Ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınmayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin gaipliğine karar verebilir..." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>1186</sup> Sefa Reisoğlu, *Türk Borçlar Hukuku*, 24. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Ağustos 2013, ss. 221-222.

yoksun kalma tazminatının verilmediği örnekler da bulunmaktadır.<sup>1187</sup> Bunun yanında Yargıtay bir kararında ölenin anne ve babasının ölenle aralarında destek ilişkisinin varlığını kanıtlamalarını istemiştir. Ölenin anne ve babası ölümden önce çocuklarıyla aralarında düzenli ve sürekli destek ilişkisinin mevcut olduğunu ispatlayamamıştır. Bunun üzerine Yargıtay, destekten yoksun kalma tazminatı talebinin reddedilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>1188</sup> Yargıtay başka bir kararında ölenin anne ve babasının destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmesi için, ölenin ölmeye önce anne ve babasının sürekli, düzenli ve günlük geçimlerini karşılayacak önemde yardımda bulunması, ölenin anne ve babasının da bu yardıma gereksinim duymaları gerektiği yönünde karar vermiştir.<sup>1189</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı için talep edenin ölenin mirasçısı olması şart değildir.<sup>1190</sup> Destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı için ölenin talep eden kişiyle arasında destek ilişkisinin bulunması gerekmektedir.<sup>1191</sup> Bu nedenle ölüm dolayısıyla talep eden ekonomik açıdan zor duruma düşmektedir.<sup>1192</sup> Ancak, ölen desteğin, destek olduğu kişilerin tüm ihtiyaçlarını yüklenilmesi şart değildir. Ölenin destek olduğu kişilerin geçimimin bir kısmını karşılıyor olması dahi bu kişinin destek olarak kabul edilmesi için yeterlidir. Bu nedenle destek olarak kabul edilen bu bakım ilişkisi oldukça geniş kapsamlı bir ilişkidir.<sup>1193</sup> Ölenin destek olunan kişiye ne şekilde yardımda bulunduğu bir önemi yoktur. Ölen, destek olduğu kişiye giyim, barınma, eğitim, sağlık ve başkaca yardımlarda bulunabilir. Bunun yanında ölenin tek seferlik yapmış olduğu yardımlar, örneğin bir kişiye bir seferlik para vermesi ya da bir kişiye hediye almış olması destek niteliğinde değildir. Bu durumda bakım ilişkisinden söz etmek mümkün değildir. Zira devamlılık ve süreklilik bulunmamaktadır.<sup>1194</sup>

---

<sup>1187</sup> Çetin Ahmet Çelik, *Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk*, 1. b. , Ankara: Seçkin Hukuk, Ekim 2014, s. 79.

<sup>1188</sup> Y.21.HD, T.16.09.2003, E.2003/7075, K.2003/6974, <http://www.aghukuk.org/onemli-detay.php?id=110> (16.10.2018).

<sup>1189</sup> Y.21.HD, T.06.04.2004, E.2003/10947, K.2004/3517, <http://www.aghukuk.org/onemli-detay.php?id=110> (16.10.2018).

<sup>1190</sup> Nomer, a. g. e. , s. 244; Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", s. 1107; Günay, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.440.

<sup>1191</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 721; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s. 120.

<sup>1192</sup> M. Murat İnceoğlu, Meliha Sermin Paksoy, a. g. e. , ss. 1388-1389.

<sup>1193</sup> Koçoğlu, a. g. e. , s. 192.

<sup>1194</sup> Berk, a. g. e. , s. 73.

Destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilirken önem taşıyan bir diğer konu da özellikle iş kazası durumunda kaçınılmazlık<sup>1195</sup> olup olmadığıdır. Bu durumda açılan tazminat davasında bilirkişinin düzenlediği rapor doğrultusunda kaçınılmazlık durumu değerlendirilmektedir.<sup>1196</sup> Bunun yanında zararlandırıcı olaya maruz kalan kişi, bu olay sonucu tedavi masrafları ve kazanç kayıpları dolayısıyla bir tazminat almış ve daha sonra ölmüşse, bu ödenen tazminat tutarlarının destekten yoksun kalma tazminatına bir etkisi olmayacaktır. Ancak, bu harcamalar için alınan maddi tazminat tutarı zarara uğrayanın ölümü halinde hak sahiplerinin bakımına yetecek bir miktar ise bu durumda hak sahiplerinin bakımları için tazminat talep etmeleri yerinde olmayacaktır.<sup>1197</sup> Yargıtay içtihadına göre, SGK tarafından hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için öncelikle zararlandırıcı olayın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olup olmadığı tespit edilmelidir. Ayrıca kurum tarafından karşılanmayan zararın ödenmesine ilişkin açılan tazminat davalarında mükerrer ödemenin önlenmesi için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerekmektedir.<sup>1198</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatı belirlenirken bakım gücü, bakım ihtiyacı ve fiili destek ilişkisinin devamına yönelik süreler dikkate alınmaktadır.<sup>1199</sup> Bu bağlamda destekten yoksun kalan eş için, yaşam tablosu esas alınarak, destekten yoksun kalan eşin muhtemel ömrü ile ölen eşin muhtemel ömrü hesaplanarak, bu iki süreden hangisi düşük ise o süre kadar destekten yoksun kalan eş destek görecektir. Ayrıca ölenin erkek çocuğu 18, kız çocuğu köyde ise 18, kentte ise 22 yaşına kadar destek görmektedir.<sup>1200</sup>

---

<sup>1195</sup> Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s 85; Kaçınılmazlık, zarar verici olayın gerçekleştiği dönemde bilimsel ve teknik kriterlere uygun tüm önlemlerin alınmasına karşın iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesidir.

<sup>1196</sup> Uyar, a. g. e. , s.432; İş kazasının meydana gelmesi durumunda işveren sorumlu tutulmaktadır. Ancak istisnai olarak işveren kaçınılmazlık ilkesi kapsamında sorumlu tutulmayabilir. Bu bağlamda işveren işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına ve teknik ilerlemelere uygun olarak gerekli tüm önlemleri almışsa ve zararın meydana gelmesinde kısmen ya da tamamen kusuru bulunmamışsa kaçınılmazlık ilkesi uygulanabilecektir.

<sup>1197</sup> Seratlı, a. g. e. , ss. 102-103.

<sup>1198</sup> Y.21.HD, T.05.03.2013, E.2013/21851, K.2013/3802, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/> , (28.10.2018),

<sup>1199</sup> Berk, a. g. e. , s. 81.

<sup>1200</sup> Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", s. 1107.

Destekten yoksun kalma tazminatına konu olan, destek ihtiyacının çeşitli nedenlerle ortadan kalkması mümkündür.<sup>1201</sup> Bu bağlamda, destek alan kişiye bir aylık bağlanması (ölüm, evlenme, dul veya yetim aylığı), veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan yardımlar dolayısıyla destek alan kişinin bakım ihtiyacı ortadan kalktığında, destekten yoksun kalma tazminatına konu olan ilişki de ortadan kalkmış olmaktadır.<sup>1202</sup>

Maden işçileri madenlerde çalışırken ölümlerle sonuçlanan birçok kaza yaşamaktadır. Madenlerde yaşanan göçükler sonucu birçok işçi hayatını kaybetmektedir.<sup>1203</sup> Ayrıca madenlerde işçi ölümlerine neden olan bir diğer büyük tehlike de grizu patlamalarıdır.<sup>1204</sup> Yaşanan ölümler sonucu işçilerin yakınları genellikle destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunmaktadır.<sup>1205</sup> Zira destekten yoksun kalma tazminatı uygulamada en fazla görülen tazminat şekillerinden biri olmuştur.<sup>1206</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatının söz konusu olabilmesi için iki koşulun birlikte bulunması gerekmektedir. Buna göre, bir zarar ortaya çıkmalı ve hak sahiplerinin ölüm dolayısıyla hayat standartlarında bir düşüşün olması gerekmektedir.<sup>1207</sup> Bu durumda maden işçisiyle destek ilişkisi içinde bulunan kişilerin bu tazminat miktarını talep edebilmeleri için ölüm dolayısıyla yaşam koşullarının sekteye uğraması gerekmektedir.

Maden işçilerinin iş kazası neticesinde ölmesi durumunda öncelikle işçilerin muhtemel kazançları ve ekonomik kayıpları hesaplanmaktadır. Daha sonra ölen işçinin desteğinden yoksun kalan kişilerin sayısına ve yaşına göre bir oranlama yapılmaktadır. Bunun sonucunda destekten yoksun kalanlara düşecek paylardan, kişilere bağlanan sigorta ödemeleri indirilerek bir maddi tazminat tutarı belirlenmektedir. Ayrıca maden işçilerine, meslek hastalığı maluliyet ve ölüm nedeniyle ödenecek tazminat miktarları da bu metot uygulanarak belirlenmektedir.<sup>1208</sup> Bunun yanında rödovanslı maden sahalarında iş kazası sonucu işçilerin ölmesi durumunda hakim yaşanan iş kazasının

---

<sup>1201</sup> Nomer, a. g. e. , s. 245; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s. 136.

<sup>1202</sup> Ayrıca Bkz. Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1*, ss. 463-464; Koçoğlu, a. g. e. , s.201.

<sup>1203</sup> Karacaoğlu, a. g. e. , s. 12.

<sup>1204</sup> Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, a. g. e. , s. 17.

<sup>1205</sup> Topaloğlu, "Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Doğan Hukuki Sorumluluk", ss. 238-239.

<sup>1206</sup> Yaşar, a. g. e. , s. 3.

<sup>1207</sup> M. Murat İnCEOğlu, Meliha Sermin Paksoy, a. g. e. , ss. 1388-1389.

<sup>1208</sup> Akçın, Hamarat, "TTK'da Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Hukuki ve Mali Durumu", s. 162.

mahiyetine göre, asil işveren konumunda olan ruhsat sahibi ile alt işveren konumunda olan rödovasınçının kusur oranlarını belirleyerek ölen işçinin geride bıraktığı hak sahiplerine ödenecek tazminat miktarını belirlemesi yerinde olacaktır.<sup>1209</sup>

### 3.3. MANEVİ TAZMİNAT

Ruh bütünlüğünün ihlâlinden kaynaklanan, ruhi bütünlüğünün bozulması veya zedelenmesi dolayısıyla ortaya çıkan zararlara *ruhsal zarar* ya da *manevî zarar* denir.<sup>1210</sup> Bu bağlamda ruh bütünlüğünde ya da kişilik değerlerinde bir eksilmeye maruz kalan kişi açacağı manevi tazminat davası ile kişiliğinde veya ruh bütünlüğünde meydana gelen eksilme ya da azalmanın giderilmesini talep edebilecektir.<sup>1211</sup> Manevi tazminatın temel süjesi kişilik kavramıdır. Bu bağlamda korunmaya değer görülen manevi ve bedeni değerlerin tümü, geniş anlamda kişilik kavramını oluşturmaktadır.<sup>1212</sup> Dolayısıyla, zararı doğuran olay kişi değerlerinde bir eksilme veya azalmaya neden olmaktadır.<sup>1213</sup>

Mevzuatımızda manevi zararın tazmini açısından gerek 4857 sayılı İşK. gerek 6331 sayılı İSGK kapsamında herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte TBK'de birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. TBK hükümleri uyarınca manevi zararların kapsamına, kişilik haklarının ihlâlinden kaynaklanan zararlar (TBK.m.58, I), vücut bütünlüğünün ağır zarar görmesi dolayısıyla kişinin, üzüntü, elem ve acı duymasından kaynaklanan zararlar (TBK.m.56, I), ölenin ya da bedensel zarar görenin yakınlarının yaşadığı üzüntü ve acılar nedeniyle ortaya çıkan zararlar girmektedir (TBK.m.56, II).

Manevi tazminat davası ile sağlanmak istenen kişilik değerlerindeki eksilmenin telafisi ve kişinin şahıs değerlerine bir korunma sağlamaktır.<sup>1214</sup> Bu şekilde doğrudan manevi zarara sebep olan tarafın söz konusu acı ve üzüntüyü telafi etmesi

---

<sup>1209</sup> Akçın, Didari, "17 Mayıs 2010 Tarihinde TTK Karadon Müessesinde Meydana Gelen Ölümlü İş Kazasının Teknik ve Hukuki Değerlendirmesi". s.92.

<sup>1210</sup> Tanrıver, a. g. e. , s.154..

<sup>1211</sup> Özlem Bal, *Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, 2010, s. 21.

<sup>1212</sup> Hülya Altan, *Manevi Zararı Tazmin Yolları*, 1.b., İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2015, ss. 7-8; Yıldırım, a. g. e. , s. 220; Tüzel kişiler de kişilik hakkının zedelenmesi dolayısıyla manevi tazminat talep edebilmektedir.

<sup>1213</sup> Güneren, a. g. e. , s. 7; Aybüke Basım, "Kısmi Dava Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu", *AÜHFD*, C. 65, S. 4, (2016) s. 2702.

<sup>1214</sup> Reisoğlu, a. g. e. , ss. 228-229; Karakaş, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, s 154.

amaçlanmaktadır.<sup>1215</sup> Ancak, kimi bazı durumlarda işçi iş kazasına maruz kaldığında işçinin yanında işçi yakınları<sup>1216</sup> da manen zarara uğramaktadır. Ayrıca, manevi zararın tazmini noktasında, SGK'nin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.<sup>1217</sup> Dolayısıyla işçi bizzat işverene açacağı dava ile iç huzurunda ve manevi bütünlüğünde ortaya çıkan eksilmenin giderilmesini talep etmektedir.<sup>1218</sup>

Yargıtay, taktir edilecek miktar, manevi eksilmeye uğrayan kişiyi tatmin edecek kadar olmalıdır. Bunun yanında manevi tazminatın miktarını etkileyecek özel hal ve şartların da açıkça belirlenmesi gerekir. Bu haller her olaya göre farklılık arz edeceğinden hakim olayı incelerken taktir yetkisi bağlamında objektif ölçülere dayanmalıdır. Hakim taktir hakkını kullanırken ülkenin ekonomik koşullarını, tarafların sosyal ve ekonomik durumunu, paranın satın alma gücünü, tarafların kusur durumunu, olayın ağırlığını, davacının sürekli iş göremezlik oranını, işçinin yaşı ve olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutmalıdır. Ayrıca, hakim tazminat miktarını belirlerken manevi tatmin sağlamakla birlikte tazminatın miktarı caydırıcı olmalıdır şeklinde konuyu ele almıştır.<sup>1219</sup> Yargıtay başka bir kararında manevi tazminatın belirlenmesinde tarafların kusur oranına bakılması gerektiğini vurgulamıştır. Somut uyuşmazlıkta iş kazasına uğrayan sigortalının %20,2 oranında kusurlu olması dolayısıyla sigortalı lehine hükmedilen manevi tazminat tutarında bir miktar indirim yapılması gerektiğini kabul etmiştir.<sup>1220</sup>

Yargıtay, Soma maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda ödenecek manevi tazminat tutarının belirlenmesinde, manevi tazminatın caydırıcılık özelliği göstermesi gerektiğini kabul etmiştir. Yargıtay, yeraltı maden ocağında meydana gelen ve yargılamaya konu olan iş kazasında, 301 kişinin ölmesinin ve 486 kişinin yaralanmasının manevi tazminat açısından toplumu derinden etkilediğini belirtmiştir. Bu kapsamda yüklenici firmanın çalıştırmakla yükümlü olduğu işletme müdürü, proje mühendisi, vardiya daimi nezaretçi ve teknik nezaretçi sayısı ve meslek kıdemi davalı

---

<sup>1215</sup> Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 482; Nomer, a. g. e. , s.263.

<sup>1216</sup> 818 sayılı BK döneminde zarara uğrayan kişinin ölümü halinde ancak ölenin yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunabileceği düzenlenmekteydi. Ancak, 6098 sayılı TBK ağır bedensel zararlarda da zarara uğrayan ölmese dahi, zarara uğrayanın yakınlarının da manevi tazminat talep edebileceğini düzenlemiştir.

<sup>1217</sup> Baycık, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", s. 152.

<sup>1218</sup> Mustafa Kılıçoğlu, "Cisamani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", ss.14-15.

<sup>1219</sup> Y.21.HD, T.25.03.2013, E.2013/20026, K.2013/5529, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (12.10.2018),

<sup>1220</sup> Y.21.HD, T.18.03.2013, E.2013/18653, K.2013/4857, <http://ismahkemesi.com/2015/10/is-kazasi-nedeniyle-maddi-manevi-tazminat-davalarina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (13.10.2018),

idare tarafından belirlenmesi gerektiği, bu nedenle asıl işveren olarak Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğünün davalı olarak sorumluluğu kabul edilmiştir. Anahtar teslimi bir sözleşme olarak kabul edilemeyecek bir sözleşme ile olağan denetim sınırlarını aşacak şekilde kendisine yetkiler tanının Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü, 4857 Sayılı İş Kanununun 2. maddesi uyarınca, asıl işveren, diğer davalı şirket ise alt işveren olarak kabul edilmiştir. Asıl olan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin ölen kişinin yakınlarında oluşturduğu derin üzüntü ve elemenin telafi edilmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan bir nebze de olsa rahatlama duygusu vermek olacaktır. Ayrıca, zarar veren tarafın da dikkat ve özen yükümlüğünü yerine getirmesi açısından caydırıcı olacaktır. Bu kapsamda, Soma'da bulunan yeraltı maden ocağında 13.05.2014 tarihinde meydana gelen yargılamaya konu iş kazasının 301 kişinin ölümüne ve 486 kişinin yaralanmasına yol açan son yüz yılın en büyük iş kazalarından birisi olan bu iş kazasının yalnızca iş kazasına uğrayanlarda veya kazalılarının yakınlarında değil toplumun tamamında derin bir üzüntü meydana getirdiği, bu nedenle, Soma maden kazası gibi toplumu derinden etkileyen facialarda hüküm altına alınan manevi tazminat tutarları değerlendirilirken manevi tazminatın caydırıcılık unsurunun öne çıkması gerektiği kabul edilmelidir. Ayrıca, sorumluların kusurları oranında ödenecek manevi tazminata katılmaları gerekliliği kabul edilmiştir.<sup>1221</sup>

Manevi tazminat ile birlikte zarar verici olayın kişinin şahsiyetinde yarattığı eksikliklerin giderilmesi bir nebze de olsa sağlanmaktadır.<sup>1222</sup> Zira, burada oluşan zarar kişinin manevi varlığını etkilemektedir.<sup>1223</sup> Ayrıca, manevi tazminat talebi için zarar verici olayın, kişinin vücut bütünlüğüne çok büyük zarar vermiş olması da gerekli değildir.<sup>1224</sup> Bu nedenle zarar verici olaya maruz kalan kişi sürekli iş göremezlik raporu değil de geçici iş göremezlik raporu almış olsa dahi manevi tazminata hükmedilmesi mümkündür.<sup>1225</sup> Manevi tazminat belirlenirken, manevi zarara verilecek anlam önem taşımaktadır.<sup>1226</sup>

---

<sup>1221</sup> Y.21.HD,E.2016/15802, K.2017/3195,T.18.04.2017, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giri>, (21.02.2018).

<sup>1222</sup> A. Dilşad Keskin, *Manevi Tazminat*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2016, s. 50; Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s.106.

<sup>1223</sup> Güneren, a. g. e. , s.12; Ayrıca Bkz. Mustafa Kılıçoğlu, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, ss. 43-45.

<sup>1224</sup> Balcı, a. g. e. , s. 1094.

<sup>1225</sup> Mehmet Şirin Erdoğan, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", s. 1108.

<sup>1226</sup> Hülya Altan, "Beden Bütünlüğünün İhlalinde Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi", *AÜHFD*, C.65, S. 4, (2016) s. 2261.



#### 4. İŞ KAZASI DURUMUNDA İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)<sup>1227</sup> ile özel ceza normu ihtiva eden diğer kanuni düzenlemelerde<sup>1228</sup> "iş kazası", "meslek hastalığı", "işçi", "işveren" veya "işveren vekili" özel olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle bu alanda yaşanan ihtilaflarda İşK. , İSGK ve 6098 sayılı TBK hükümlerinde yapılan düzenlemeler temel teşkil etmektedir. Dolayısıyla adı geçen kanuni düzenlemeler ile ceza hukukunun genel hükümleri kapsamında TCK ve özel ceza normu içeren düzenlemeler olayın özelliğine göre birlikte değerlendirilmektedir.<sup>1229</sup>

Ceza hukuku açısından sorumluluktan söz edebilmek için failin fiilinin suç teşkil etmesi gerekir. Bu bağlamda failin fiili bir cezai yaptırım gerektirecek netice doğurmuşsa, bu fiil suç olarak kabul edilecektir.<sup>1230</sup>

Ceza hukukunda sorumluluk açısından failin fiilinin kasti fiili ya da taksirli fiil olmasına göre farklı sonuçlar bağlanmıştır.

Kast, belli bir amaca yönelik serbest irade ile hareket etme halidir.<sup>1231</sup> Kast, mevzuatımızda TCK m. 21 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükümde, "..Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir..." şeklinde kastın tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda fail, "bilerek" ve "isteyerek" suç teşkil edecek fiillerde bulunursa kastın varlığından söz edebiliriz. Aynı maddenin 2. fıkrasında, "kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemi halinde olası kast vardır." şeklinde bir de olası kast tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda olası kastta fail neticeyi öngörmekte ve neticenin sonuçlarını göze alarak hareket etmektedir.<sup>1232</sup>

---

<sup>1227</sup> Resmi Gazete, 12.10.2004, Sayı: 25611, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm>, (09.09.2018).

<sup>1228</sup> TCK'nin "Özel Kanunlarla İlişki" başlıklı 5. maddesinde, "Bu Kanunun genel hükümleri, özel ceza kanunları ve ceza içeren kanunlardaki suçlar hakkında da uygulanır." şeklinde konu düzenlenmiştir.

<sup>1229</sup> Ç. Arslan, "Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu" *Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2017*, ed. Mehmet Altınar, Ali Can Özdemir, Mehmet Yılmaz, Adana: TMMOB Maden Mühendisleri Ofisi, Kasım 2017. ss. , 2-3.

<sup>1230</sup> Berrin Akbulut, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. b., Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2016, s. 187.

<sup>1231</sup> Mustafa Özen, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. b. Ankara: Adalet Yayınevi, Ekim 2017, s. 262.

<sup>1232</sup> Veli Özer Özbek, Mehmet Nihat Kanbur, Koray Doğan, Pınar Bacaksız, İker Tepe, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 5. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2014, s. 277.

Taksir, olayın özelliğine göre failin kendisinden beklenen ve göstermesi gerekli özen yükümlülüğünü göstermemesi ve suça sebep olması halidir.<sup>1233</sup> Bunun yanında bilinçli taksir denilen bir taksir şekli de vardır. Bilinçli taksir, failin fiilin neticesini öngörmesine karşın, neticenin gerçekleşmeyeceğini düşünerek suçu tamamlaması halidir.<sup>1234</sup> Bu bağlamda failin işlediği fiilin olası kast mı yoksa bilinçli taksir mi olduğu tartışma konusu olmuştur. Zira, bilinçli taksirde de fail, suçun gerçekleşeceğini öngörmesine karşın suç işleme gayesiyle hareket etmektedir. Bu nedenle burada failin aslında kastının varlığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla bilinçli taksirin olası kastın bir türü olduğunu söylemek mümkündür. Ancak şu hususta belirtilmelidir ki, bilinçli taksir, olası kasttan "isteme" unsuru yönünden ayrılmaktadır. Bilinçli taksirde failin, öngördüğü neticenin gerçekleşmesi yönünde bir isteği bulunmamaktadır. Ancak olası kastta "isteme" unsuru vardır ve failin neticenin gerçekleşmesini istemektedir ve bu yönde hareket etmektedir.<sup>1235</sup>

Bu açıklamalardan hareketle, iş kazası durumunda işverenin yanında işveren vekilinin taksirli davranışları sonucu ortaya çıkan zararlardan ya da olası kastla sebep olduğu ölüm veya yaralanmadan dolayı cezai açıdan sorumlu olup olmayacağı meselesi ortaya çıkmaktadır.<sup>1236</sup>

#### 4.1. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN SUÇ TÜRLERİ

İş kazası olayı sonucunda cezai sorumluluk açısından genellikle meydana gelen ölüm ya da yaralama olayı taksirle veya bilinçli taksirle meydana gelmektedir. Kasti olarak ölüm ya da yaralamanın iş kazası olaylarında görülmesi çok nadirdir. Zira, yaşanan ölüm ya da yaralamalar failin dikkat ve özen yükümlülüğünü çeşitli saiklerle yerine getirmemesi dolayısıyla meydana gelmektedir.<sup>1237</sup>

---

<sup>1233</sup> Hakan Hakeri, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ağustos 2014, ss. 231-232; Taksir Arapça kökenli bir kelimedir ve terminolojik olarak yapılan işi kısaltma, eksik yapma ve kusur anlamına gelmektedir.

<sup>1234</sup> Özen, a. g. e. , s. 262.

<sup>1235</sup> İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 12. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2016, s. 274-277.

<sup>1236</sup> Arslan, a. g. e. , 2-3.

<sup>1237</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 641.

#### 4.1.1. Taksirle Yaralama ve Taksirle Ölüm

Taksirle yaralama suçu TCK. m. 89 hükmünde düzenlenmiştir. Madde hükmünde TCK. 86/3 ve 87/4'de yer alan ölüm neticesinin gerçekleşmesi durumu ve TCK. 86/2'de yer alan basit tıbbi müdahale ile giderilebilir yaralama durumları madde metnine alınmamıştır. Zira, taksirle yaralanan kişi, bu fiil neticesinde ölür ise bu taktirde fail taksirle öldürme sebebiyet vermekten dolayı cezaya çarptırılacaktır. Bunun yanında taksirle yaralama suçu basit taksirle işlenirse suçun soruşturulması ve kovuşturması adı geçen madde hükmü gereğince şikayete bağlıdır.

Taksirli yaralama, objektif dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılması ile kişinin vücudunun zarar görmesi ya da sağlığının bozulmasına sebep olan fiiller şeklinde tanımlanabilir.<sup>1238</sup> Bu kapsamda taksirli yaralama sonucu iş kazasına uğrayan işçi, bu olay nedeniyle bedensel bir zarara uğramaktadır. Dolayısıyla işveren objektif dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmediği için taksirli yaralama suçuna sebebiyet vermiş olmaktadır ve cezai sorumluluk altına girmektedir. Ancak, uygulamada iş kazası geçiren işçinin şikayetçi olmadığını söylemesi nedeniyle çoğu kez kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilmektedir.<sup>1239</sup> Bunun yanında gerekli dikkat ve özen yükümlülüğü yerine getirilmemiş ve iş kazası sonucu ölümler meydana gelmişse bu durumda da taksirle ölüme neden olanların sorumluluğuna gidilmektedir.<sup>1240</sup>

#### 4.1.2. İşveren veya İşveren Vekilinin Kusuru Kapsamında Cezalandırılması

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm ve yaralanmalarda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının belirlenmesi oldukça önem taşımaktadır. İşveren kusuru kapsamında bir ceza yaptırımı ile karşılaşacaktır. İşverenin kusurlu olup olmadığının ya da ihmalinin olup olmadığının belirlenmesinde başvuru yöntemleri başından bilirkişi incelemesi gelmektedir. Örneğin bir maden ocağında sondaj açılması sırasında bir işçinin iş kazası ile yaralanması durumunda, bilirkişi incelemesi ile sondajın tekniğine uygun

---

<sup>1238</sup> Mehmet Koca, İlhan Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 2. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ekim 2015, s.220.

<sup>1239</sup> Aydın Kaya, "İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 5, S. 17, (Nisan 2014), ss. 352-353; Uygulamada iş kazası sonucu gerekli incelemeler yapılmadan hemen kovuşturmaya yer olmadığı kararının verilmesi birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle failerin cezai sorumluluğuna gidilememektedir.

<sup>1240</sup> Gökhan Taneri, *Ağır Ceza Suçları*, 1. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Kasım 2015, s. 387.

açılıp açılmadığı değerlendirilecektir ve işveren bu kapsamda bir ceza alacaktır.<sup>1241</sup> Ancak işveren işin yürütülmesini işveren vekili marifetiyle gerçekleştiriyorsa, bu durumda işveren vekiline yapılan yetki devri işverenin cezai sorumluluktan kurtulmasını her durumda olanaklı kılmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sebebiyle neticenin meydana gelmesinde eğer işverenin kusuru var ise işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır. Bunun yanında bir alt işverenlik ilişkisinin kurulmuş olması durumunda ceza hukuku ilkeleri kapsamında sorumluluğun sınırları belirlenmektedir. İş Kanunu işçiye karşı alt işveren ve asıl işvereni birlikte sorumlu tutmuştur. Ancak bu ilişki çoğu zaman ceza hukukunun temel prensipleri ile çelişmektedir. Zira, ceza hukuku sisteminde sorumluluk için, İş kazası sonucu meydana gelen ölüm ve/veya yaralama neticesi ile sanığın taksirli fiili<sup>1242</sup> arasında bir illiyet bağının bulunup bulunmadığı ve failin fiilinin suç teşkil edip etmediği konusu ele alınmaktadır.<sup>1243</sup>

#### 4.2. SORUMLULUK AÇISINDAN KAST-TAKSİR AYRIMI

Cezai sorumluluk açısından işyerlerinde iş kazasının meydana gelmesine sebep olan işveren ve diğer sorumlular hakkında cezai yaptırım uygulanmaktadır.<sup>1244</sup> Ancak, iş kazalarında cezai sorumluluk bakımından kesin kriterlerin belirlenmesi her zaman mümkün değildir. Bu nedenle, meydana gelen iş kazalarında işveren veya diğer sorumluların olası kasttan veya taksirden sorumlu tutulması gerektiği yönünde, kesin ve bağlayıcı bir yargının ortaya konulması, kusursuz sorumluluk ilkesine gidildiği anlamına gelecektir. Bu nedenle, iş kazalarında cezai sorumluluk bakımından her somut olayı ayrı ayrı değerlendirmek isabetli olacaktır. Bu ayrı ayrı değerlendirmede, olası kast veya taksirin türlerinden hangisi bulunmakta ise, sorumluluk ona göre tayin edilecektir.<sup>1245</sup>

---

<sup>1241</sup> Narter, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 2017, s. 645.

<sup>1242</sup> Taksirli fiil bir yönüyle, kişilerin sağlığı ve hayatı açısından zararlı sonuçlara neden olabilecek tehlikeli faaliyetlerde (örneğin madencilik faaliyetlerinin) gereken dikkat ve özenin gösterilmemesidir. Taksir, TCK sistemi açısından kişinin dikkat ve özen yükümlülüğüne uymaması ve sonuçları öngörememesidir. Cengiz Topel Çiftçioğlu, "Türk Ceza Kanunda Taksir", *Ankara Barosu Dergisi*, S.3, (2013).s.321.

<sup>1243</sup> Arslan, a. g. e. , ss.7-8.

<sup>1244</sup> Kurt, a. g. e. , s. 149.

<sup>1245</sup> Mustafa Özen, "İş Kazasında Hukuki Cezai ve İdari Sorumluluk", *Ankara Barosu Dergisi* Y. 73, S. 2, (2015), ss.238-239.

## SONUÇ

Ulusal mevzuatımızda maden işçilerinin çalışma koşullarına yönelik yapılan kanuni düzenlemelerin yeterli olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada, söz konusu düzenlemelerin bazı eksiklikleri olmasına karşın yeterli olduğu ama uygulamada tam anlamıyla amacına ulaşmadığı savunulmuştur. Ulusal mevzuatımızda maden işçilerine yönelik yapılan kanuni düzenlemelerde, gerek iş yasalarında gerek maden yasalarında işçileri koruyucu birçok düzenleme yapılmıştır. Mevzuatımızda maden işçileri ile ilgili yapılan düzenlemeler büyük ölçüde ILO Sözleşmeleri ile uyumlu yapılmıştır. Ayrıca, mevzuatımız AB Direktifleri ile de büyük ölçüde uyumlu hale gelmiştir. Bu doğrultuda, 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun ile işyerlerinde, risk değerlendirmesinin yapılması, işverenin işçileri korumak için gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini alması, işyerinde işyeri hekimi ve diğer sağlık görevlilerinin atanması başta olmak üzere birçok düzenleme getirilmiştir. Ayrıca maden işyerleri açısından daimi nezaretçilik müessesesi bulunmaktadır ki, daimi nezaretçilik maden işyerleri açısından son derece önemlidir. Daimi nezaretçiler madenlerde güvenliğin sağlanması amacıyla görevlendirilen maden mühendisleri olarak hizmet sunmaktadırlar. Bu uygulama maden işçileri açısından son derece önemli bir birim olup, daimi nezaretçilerin temel görevlerinden biri de maden işçilerinin sağlık ve güvenliğinin korumasını sağlamak olmuştur. Önemine binaen işverenlere madenlerde en az bir daimi nezaretçi görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Daimi nezaretçiler madenlerde yapacakları denetim ve kontrollerle maden ocağının teknik yapısı ve herhangi bir riskin olup olmadığını incelemekle görevli tutulmuştur. Bu bağlamda daimi nezaretçiler madende tehlikeli bir durum tespit ettiğinde bunu işverene bildirerek vahim sonuçların ortaya çıkmasını engelleyici nitelikte bir işlev görmektedir.

6331 sayılı Kanun kapsamında işyerleri, tehlikeli, az tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri olmak üzere bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu kapsamda maden işyerleri de çok tehlikeli işyerleri olarak kabul edilmiştir.

Maden işyerlerinin çok tehlikeli işyerleri olarak kabul edilmesinde madenlerde yaşanan iş kazaları oldukça önemli bir rol oynamıştır. Zira, Soma maden kazası, Ermenek maden kazası, Şırnak maden kazası ve diğer maden ocaklarında birçok kaza yaşanmış ve çok sayıda işçi hayatını kaybetmiştir. Soma maden kazasında 301 işçinin hayatını kaybettiği kaza yapılan kanuni düzenlemelere de zemin hazırlamıştır. Bu doğrultuda, iş hukuku, sendika hukuku, sosyal güvenlik hukuku alanlarında birçok düzenleme yapılmıştır. Yapılan bu kanuni düzenlemeler bir takım yenilikleri de beraberinde getirmiştir.

Yapılan kanuni düzenlemelerle birlikte, işçilerin haftalık çalışma süresi 36 saate indirilmiş daha sonra bu süre 37,5 saat olarak belirlenmiştir. Bu şekilde yer altında çalışan işçiler için haftalık normal çalışma saati olan 45 saatin uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Bunun yanında yer altında çalışan maden işçilerinin haftalık 37.5 saatin üzerinde fazla çalıştırılması da yasaklanmıştır. Maden işçilerinin fazla çalışma yasağı daha önce yönetmelik düzeyinde düzenlenmekte iken kanuni düzenlemeyle yer altında ve su altında çalışan işçilerin fazla çalıştırılma yasağı hüküm altına alınmıştır. Ancak istisnai olarak zorlayıcı sebeplerin ve olağanüstü sebeplerin ortaya çıkması durumunda maden işçilerine fazla çalışma yaptırılması kabul edilmiştir. Bu şartların varlığı halinde dahi maden işçisine yaptırılan fazla çalışma ücretinin yüzde yüz zamlı ödenmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, işçilerin ücret alacağı açısından da bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, maden işçilerinin ücretleri arttırılmış ve yer altı maden işçilerinin aylık ücretinin en az iki asgari ücret tutarında olması gerektiği kabul edilmiştir.

Bu düzenlemelere ek olarak, yer altında çalışan işçilerin iş sözleşmesinin kolay bir şekilde feshedilmesini önlemeye yönelik koruyucu bir mekanizma da getirilmiştir. Bu bağlamda yer altında çalışan işçilerin iş güvencesinden faydalanabilmeleri için kıdem şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır. Bir başka ifadeyle yer altı işlerinde çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanması için 6 aylık kıdem şartının aranmayacağı kabul edilmiştir. Yer altında çalışan işçiler iş güvencesi için aranan diğer şartları sağladıkları takdirde, işyerinde en az 30 işçinin çalışıyor olması, işçinin belli şartları taşıyan işveren vekili olmaması, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması kaydıyla iş

güvencesinden yararlanabilmeleri mümkün hale gelmiştir. Ancak yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartının aranmamasına yönelik bu düzenlemenin kıdem tazminatı üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu getirilen düzenleme iş güvencesi mekanizması için işçileri koruma amacıyla getirilmiştir.

Maden işçilerinin yıllık ücretli izin hakkı açısından da bir düzenleme getirilmiştir. Genel manada yıllık ücretli izin hakkı işçilere tanınan bir dinlenme hakkıdır. Bu kapsamda bir yıldan beş yıla kadar kıdemi olan işçiler yılda on dört gün yıllık ücretli izin kullanabilmektedir. Beş yıl ile on beş yıl arasında kıdeme sahip olan işçiler, yirmi gün, en az on beş yıl ve yukarısında kıdeme sahip olan işçiler de yirmi altı gün yıllık ücretli izin kullanabilmektedir. Ancak maden işçilerinin bu sürelerden dörder gün daha fazla yıllık ücretli izin kullanma hakkına sahip olduğuna yönelik düzenleme yapılmıştır.

Sendika hukuku açısından da bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre, kamu işyerleri ile sınırlı olarak alt işveren bünyesinde çalışan işçilerin, sendikanın gerekli koşulları sağlaması durumunda ve yetkili kılınan bir sendika olması durumunda asıl işverenin katıldığı toplu sözleşmelerden faydalanabilecekleri kabul edilmiştir. Bu şekilde işçilerin sendikal örgütlenmesini önleme gayesi taşıyan muvazaalı alt işverenlik uygulamalarından dolayı işçilerin haklarının kısıtlanması engellenmek istenmiştir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından da maden işçilerini koruyucu nitelikte bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde maden işçilerinin sosyal hakları genişletilmiş, emeklilik yaşı düşürülmüştür. Yer altı maden işçilerinin emeklilik yaşı 50 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda yer altında çalışan maden işçilerinin sürekli ya da münavebeli çalışması erken emeklilik açısından bir engel teşkil etmemektedir. Bunun yanında işçilerin fiili hizmet süresi hakkından yararlanabilmesi açısından da bir düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda, cıva çıkarılan cıva maden ocakları dışında kalan maden ocakları, kanalizasyon ve tünel yapımı şeklinde yer altında yapılan işlerde çalışan sigortalılar, fiilen çalışmamış oldukları süreler ve bu işler nedeniyle herhangi bir riskle de karşılaşmadıkları süreler, fiili hizmet süresi kapsamına alınmıştır.

Ülkemizde maden işçilerine yönelik yapılan kanuni düzenlemeler oldukça iyi bir konumdadır. Ancak, bu yapılan kanuni düzenlemelere rağmen maden ocaklarında özellikle yer altı maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliği tam anlamıyla tesis edilememiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında, rödovans uygulamasının halen yaygın bir şekilde devam etmesi, denetim ve kontrollerin yetersiz olması, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanmasına yönelik gerekli özeni göstermemesi, işçilerin gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olmaması gibi etkenler temel rol oynamıştır.

Maden işçilerinin çalışma koşullarını etkileyen temel uygulamalardan biri de rödovans sözleşmeleri olmuştur. Rödovans sözleşmesi doğrudan kanuni bir dayanağı olmayıp uygulama ile gelişen bir sözleşme türü olarak ortaya çıkmıştır. Rödovans sözleşmesi ile maden sahası belli bir süre için kiraya verilmektedir. Bunun karşılığında rödovans yoluyla maden sahalarında önemli gelirler elde edilmiştir. Bu nedenle sıklıkla bu yola başvurulmuştur. Ayrıca rödovans sözleşmesinin tercih edilmesinin bir nedeni de maden sahasında ruhsat sahibi kişilerin mali ve hukuki yükümlülüklerden sıyrılma düşüncesi olmuştur. Rödovans sözleşmesi ile maden sahasını işletme hakkı bir gerçek ya da tüzel kişiye verilmektedir ki, bu da uygulamada bir takım sorunları beraberinde getirmektedir.

Uygulamada rödovanstan kaynaklı olarak çoğu zaman maden işçileri karşılaştıkları sorunların çözümü noktasında bir muhatap bulamamakta, bu durum maden işçilerinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmektedir. Maden işçileri, iş sağlığı ve güvenliği talepleri açısından çoğu zaman ruhsat sahibi ile rödovansçı arasında kalmaktadır.

Maden Kanunu kapsamında rödovansçı ve ruhsat sahibinin sorumluluğuna yönelik düzenlemeler olmakla birlikte, bu durum uygulamaya tam anlamıyla yansımamıştır.



Uygulamada rödovans sözleşmesi dış dünyaya alt işverenlik sözleşmesi olarak lanse edilmek istenmektedir. Bu şekilde ruhsat sahibi işçilere karşı mali ve hukuki sorumluluklardan kurtulmaya çalışmaktadır.

Uygulamada karşılaşılan temel problemlerden biri de işçilerin hak talebi noktasında ortaya çıkmaktadır. Maden ocağında bir iş kazası olması durumunda muhataplar sorumluluktan kurtulma yoluna gitmekte ve sorumluluktan kaçınmaktadır. Bu şekilde, maden işçilerinin iş kazası veya meslek hastalıkları geçirmesi durumunda, işçilerin zararını tazmin etmek üzere nereye başvuracağı sorununu ortaya çıkartmaktadır.

Mevzuatımızda, madende bir iş kazası olması durumunda sorumluluk açısından TBK ve İşK. kapsamında düzenlemeler getirmiştir. Ancak, uygulama açısından sorunlar devam etmektedir. Bu sorunların devam etmesinde, rödovans uygulaması ile maden sahalarının bölünmesi, sendikal güvencelerin yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliği anlayışının tam oturmaması, özel sektör tarafından işletilen maden ocaklarında gerekli özenin gösterilmemesi gibi durumlar etkili olmuştur.

Özel sektör tarafından işletilen maden ocaklarında özellikle, yer altı kömür madenlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında büyük aksaklıklar görülmektedir. Özel sektör işletmelerinin işçilerin sağlığını ve güvenliğini ön planda tuttuğunu söylemek pek mümkün değildir. Özel sektör maden işletmeleri daha ziyade ticari kazanç gayesi ile hareket etmektedir. Bu anlayış da iş sağlığı ve güvenliği politikalarına yansımaktadır. Zira, madencilik çok maliyetli bir sektördür ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bu maliyet kalemlerini bir kat daha arttırmaktadır.

Maden ocaklarında tehlikelerin ve risklerin bertaraf edilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması oldukça önemlidir. Bu şekilde hem can hem de mal güvenliği sağlanmış olacaktır. Madencilik faaliyetleri açık ocak madenciliği ve yer altı madenciliği olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Her iki yöntemde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından birçok tehlikeyi bünyesinde barındırmakla birlikte, yer altı madenciliği açık ocak madenciliğine nazaran daha tehlikeli ve risklidir. Zira, yer altı madenciliği yerin

metrelerce altında yapılmaktadır ve bu nedenle daha risklidir. Yer altında yapılan madencilik faaliyetleri yer yüzeyinden uzakta kaldığı için havasızlık önemli bir problemdir. Ayrıca madencilik faaliyeti için galerilerin açılması ve boşlukların olması dolayısıyla göçük riski çok fazladır. Bunun yanında yer altındaki bu boş alanların su ile dolması ya da taş ve kayalarla dolması da büyük bir tehlikedir. Yer altında yaşanabilecek aksiliklerden biri de patlama, gaz ve toz tehlikeleridir.

Yer altı maden ocaklarında işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit eden birçok etken bulunmaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği yöntemlerinin tesis edilebilmesi için bir takım tedbirlerin alınması oldukça önemlidir. Bu bağlamda yer altı maden ocaklarında havalandırmanın yapılması, çıkış tünellerinin bulunması, ısı ölçer sistemlerin kurulması, acil durum planlarının uygulanması, elektronik gözetim sisteminin oluşturulması, gaz sensorlarının bulunması, tahliye sisteminin oluşturulması oldukça önemlidir. İşverenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından madenleri bu şekilde dizayn etmeleri ve bunları uygulamaları gerekmektedir. Ancak tüm bu yöntemlerin uygulanması ek maliyetler de yaratmaktadır. Bu nedenle bu yöntemlerin tamamının özel sektörde uygulandığını söylemek mümkün değildir.

Maden güvenliğinin sağlanması iki taraflı bir mekanizmadır. Bu nedenle işverenlerin yanında işçilerin de üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla, maden güvenliği açısından işverenler gibi işçilerin de bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda, işçilerin kişisel koruyucu ekipmanları doğru ve etkin kullanması, madende çalışırken dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmesi, işçilerin, diğer işçileri ve madeni tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.

Uygulamada maden işçileri de maden güvenliği açısından gereken özeni tam manasıyla göstermemektedir. Bu nedenle maden işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tam olarak yerleştiğini söylemek mümkün değildir.

Sonuç olarak, ülkemiz maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliği anlayışının oturması açısından uluslararası düzenlemelerle uyumlu hareket etmektedir. Bu doğrultuda birçok kanuni düzenleme kaleme alınmıştır. Ancak, ülkemizde maden ocaklarında iş sağlığı ve güvenliği tam olarak tesis edilememiştir. Bunun nedeni, kanuni düzenlemelerin uygulama ile örtüşmemesi, uygulamanın kanuni düzenlemeleri takip etmemesidir.



## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- AKBULUT Berrin, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. b., Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2016.
- AKİPEK Şebnem, Erkan Küçükgüngör, *Sözleşmeler Rehberi*, 2. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2002.
- AKÇIN Nuri Ali, Esin Hamadat "TTK'da Meydana Gelen İş kazası ve Meslek Hastalıklarının Hukuki ve Mali Durumu", *Türkiye 9. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak: TMMOB Maden Mühendisleri Odası Zonguldak Şubesi, Mayıs 1994.
- AKÇIN Nuri Ali, V. Didari, "17 Mayıs 2010 Tarihinde TTK Karadon Müessesinde Meydana Gelen Ölümlü İş Kazasının Teknik ve Hukuki Değerlendirmesi", *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, ed. Özen Kılıç, Ahmet Mahmut Kılıç, Mahmut Altınar, Mehmet Yılmaz, Adana: TMMOB, Aralık 2015.
- AKDENİZ Ayşe Ladin, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.
- AKINTÜRK Turgut, *Eşya Hukuku*, 1. b. İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2009.
- AKPINAR Teoman, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*, 1. b. , İstanbul; On İki Levha Yayıncılık, Mart 2015.
- AKPINAR Teoman, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Ekin Kitapevi, Şubat 2018.
- AKTAY Nizamettin, Kadir Arıcı, E.Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, 6. b., Ankara: Gazi Kitapevi, Mart 2013.
- AKYİĞİT Ercan, *Alt İşverenlik*, 1. b.,Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2011.
- AKYİĞİT Ercan, *İş Hukuku*, 11. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2016,
- AKYÜZ Emine, *Çocuk Hukuku*, 2. b., Ankara: Pegem Akademi, Mart 2012.
- ALPER Yusuf, İlnur Kılış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku,,* 3. b. , Bursa: Dora Yayıncılık, Eylül 2017.
- ALTAN Hülya, *Manevi Zararı Tazmin Yolları*, 1.b., İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2015.
- AMİKLİOĞLU Hüseyin, *Rödovans Sözleşmesi* 1. b., Ankara:Seçkin Yayıncılık, Kasım 2016.
- ANTALYA Ö. Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*, Birinci Baskıya Ek Tıpkı Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, Eylül 2016.
- ANTALYA Ö. Gökhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, Birinci Baskıya Ek Tıpkı Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, Eylül 2016,

- ARSLAN ERTÜRK Arzi, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, 1. b. , İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, Ekim 2010.
- ASLAN Çetin, "Maden İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşveren ve İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu", *Uluslararası Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2017 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB Maden Mühendisleri Odası Adana Şubesi, Ekim 2017,
- ASLANKÖYLÜ Resul, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.
- ASLANKÖYLÜ Resul, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi*, C. 1, 1.b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Temmuz 2013.
- ASTARLI Muhittin, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2008,
- ARICI Kadir, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara:Gazi Kitapevi, 2015,
- AYKAÇ Hande Bahar, *İş Hukukunda Alt İşveren*, 1.b., Ankara: Beta Yayıncılık, Mayıs 2011.
- BAL Özlem, *Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, 2010.
- BALCI Mesut, *İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması*, 2. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.
- BAYBORA Dilek, "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış", *İş Sağlığı ve Güvenliği*, ed. Dilek Baybora, 1. b. , Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Ağustos 2012.
- BAYCIK Gaye, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri*, 1. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2006,
- BİLGİLİ Fatih, Ertan Demirkapı, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. b. , Bursa: Dora Yayıncılık, Eylül 2015.
- BOZOĞLAN Mustafa, *Ülkemizde Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Gelişimi 1867-2010*, 2. b. , Ankara: Korza Yayıncılık, 2010,
- BULUT Ali, *Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler*, Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları, Eylül 2016.
- BULUT Mehmet, Sadettin Orhan, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. b., Ankara: Bilge Yayınevi, 2017.
- CAN H. Emrah, Şahin Yuvka, Sunay Beyhan, "Yer altı Madenciliğinde Risk Değerlendirme Yaklaşımlarının İncelenmesi", *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, Adana: TMMOB, Aralık 2015.
- ÇAL Sedat , *Türk İdare Hukukunda Ruhsat*, 2. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2012.
- CENTEL Tankut, *İş Güvencesi*, 1. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, Mart 2013.

- ÇEŞTEPE Hamza, Hasan Vergil, Gökhan Dökmen, Deniz Şükrüoğlu, Mehmet Fatih Bayramoğlu, *Madencilik Sektörünün Zonguldak İlindeki Yeri ve Önemi: Ekonometrik ve İstatistikî Yönlerle Analiz*, 1. b. , Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları, 2016.
- ÇELİK Çetin Ahmet, *Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk*, 1. b. , Ankara: Seçkin Hukuk, Ekim 2014.
- ÇELİK Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 30. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2017.
- ÇEVİKÇELİK Muradiye, *Türk Hukukunda Maden İşletme ve Rödovans Sözleşmeleri*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2017.
- ÇİL Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 6. b., Ankara: Yetkin Yayınevi, 2014.
- DEMİR Fevzi, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. b. , Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1. C. 2006.
- DEMİR Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, 10. b., İzmir: Albi Yayıncılık, Şubat 2017.
- DEMİRAL Erşan Gökçe, *İş Kazaları* 1. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2017.
- DEMİRCİOĞLU Murat, Tankut Centel, *İş Hukuku*, 19. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Ağustos 2016.
- DURSUN Arif Emre, Hakan Terzioğlu, Mevlüt Çalkaya, "Yer Altı Kömür Madenlerinde Zararlı Gazların İzlenmesi İçin Kablosuz Algılayıcı Ağlar Teknolojisinin Kurulması", *21. Uluslararası Kömür Kongresi "ICCET 2018" Bildiriler Kitabı*, ed. Mehmet Erdinç Bilir, Melih Geniş, Haşim Duru, Utku Sakız, Kebire Kel, Zonguldak:TMMOB Maden Mühendisleri Odası Zonguldak Şubesi, 11-13 Nisan / April 2018.
- ELMA Ramazan, *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. b. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Haziran 2016.
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Bağlı ve İlgili Kuruluşlar Dairesi Başkanlığı, *Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı İle Bağlı ve İlgili Kuruluşların Amaç ve Faaliyetleri*, Ankara: 2011.
- ERDOĞAN İhsan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. b. , Ankara: Gazi Kitapevi, Ocak 2017.
- ERDOĞAN Kemal, *Rödovans Sözleşmesi*, 1. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2017.
- EREN Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16. b. , C. 2, Ankara: Yetkin Yayınları, 2014.
- EREN Fikret, *Mülkiyet Hukuku*, 4. b. , Ankara: Yetkin Yayınevi, Mart 2016.
- ERLÜLE Fulya, *Türk Borçlar Kanununa Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevî Tazminat*, 2. b. Ankara: Seçkin Hukuk, Eylül 2015.

- ERTEKİN Özkan, *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*, 2. b. ,Ankara: Adalet Yayınevi, Nisan 2017.
- ESENER Turhan, Kudret Güven, *Eşya Hukuku*, 7.b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- ESER Ayten, "Maden İşlerinde Solunumu Koruyucu Donanımlar", *Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2015 Bildirimler Kitabı*, ed. Özen Kılıç, Ahmet Mahmut Kılıç, Mahmut Altiner, Mehmet Yılmaz, Adana: TMMOB, Aralık 2015.
- ERTEKİN Özkan, *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları*, 2. b. ,Ankara:Adalet Yayınevi, Nisan 2017.
- EVREN Önal Kemal, *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı*, 6. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Haziran 2010.
- EVREN Öcal Kemal, *İş Hukukunda Ücret Uygulaması*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ocak 2011.
- EVREN Önal Kemal, *İş Güvencesi El Kitabı*, 3. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ağustos 2013.
- EYRENCİ Ömer, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 8. b., İstanbul: Beta Yayınevi, Eylül 2017.
- GİRİTLİ İsmet, Pertev Bilgin, Tayfun Akgüner, Kahraman Berk, *İdare Hukuku*, 7.b., İstanbul: Dur Yayınları, 2015.
- GÖKCAN Hasan Tahsin, *Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku*, 4. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2016.
- GÜLAN Aydın, *Maden İdare Hukukumuzun Ana İlkeleri ve Temel Müesseseleri*, İstanbul: Lamure Kitapevi, 2008,
- GÜNAY Cevdet İlhan, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. b., Ankara:Yetkin Yayınevi 2010.
- GÜNAY Cevdet İlhan, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, Ankara:Yetkin Yayınları, 2012.
- GÜNAY Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi*, C. 2, 4. b. , Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- GÜNAY Cevdet İlhan, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- GÜNAY Ömer, *Maden Hukuku Tanımlar-İlkeler-Kavramlar*, 2.b., Ankara: Seçkin Hukuk, Nisan 2017.

- GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz Bozkurt, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, 1.b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.
- GÜNEREN Ali, Melda Sur, "Toplu İş İlişkileri", *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2009.
- GÜNEREN Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi Ocak 2010.
- GÜVEN Tamer, *Zonguldak Kozlu'da Kömür Madenciliği: İşletmecilik ve Çalışma Hayatı (1848-1921)*, Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları No:5, Mayıs 2015.
- GÜZEL Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, Ekim 2012.
- GÜZEL Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- HAKERİ Hakan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ağustos 2014.
- İNCİROĞLU Lütfi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2017.
- KAPLAN E. Tuncay Senyen, *Bireysel İş Hukuku*, 7. b., Ankara:Gazi Kitapevi, Eylül 2015.
- KARABACAK Emre, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Uygulaması ve Toplu İş Hukukunda Ortaya Çıkardığı Sorunlar*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-22, 2018.
- KARAKAŞ İsa, *Sgk İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Mart 2009.
- KARAKAŞ İsa, *Sgk Meslek Hastalığı Uygulamaları ve Meslek Hastalığı Davaları* 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2011.
- KARAKAŞ İsa, *İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları*, 1. b., Ankara: Bilge Yayınevi, Nisan 2014.
- KARAKAŞ İsa, "İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)*, Ankara: Gurup Matbaacılık, Ocak 2015.
- KAYNAK Zeki, *Sosyal Sigorta ve Uygulaması*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Kasım 2015.
- KESER Burcu Melekoğlu, *Fazla Çalışma*, 1. b. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Mart 2018.
- KESER Hakan, *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep*, 3. b., Ankara:Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2016.



- KESKİN A. Dilşad, *Manevi Tazminat*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- KILIÇOĞLU A. Mithat, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 11. b. , Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları, Ekim 2015.
- KILIÇOĞLU Mustafa, *Tazminat Hukuku*, 3. b., İstanbul: Leğal Yayıncılık, 2010.
- KILIÇOĞLU Mustafa, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, 2. b., , Ankara: Bilge Yayınevi, Nisan 2014.
- KILIÇOĞLU Mustafa, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi C.1*, 2. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, Temmuz 2008.
- KILIÇOĞLU Mustafa, İlayda Kılıçoğlu Ada, *Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, 3. b., Ankara: Bilge Yayınevi, Kasım 2015.
- KOCA Mehmet, İlhan Üzülmöz, *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*, 2. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ekim 2015.
- KOCABAŞ Fatma, "İş Sözleşmesi, İş Sözleşmesinin Unsurları, Türleri, Yapılması ve İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, ed. Nuvit Gerek, Fatma Kocabaş, 1. b., Eskişehir :Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013.
- KOÇ Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, 1. b. , Ankara: Epos Yayınları, 2010.
- KOÇ Yıldırım, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya*, 1. b. Epos Yayınları, Ankara: 2016.
- KORKMAZ Fahrettin, Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, 3. b. , Ankara: Seçkin Hukuk, Eylül 2016,
- KORKMAZ Mustafa Halil, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi İşçilere Etkisi*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayınevi, Nisan 2017.
- KÖKEN Mesut, Ali Kemal Çakır, Nihat Demir, "Madencilik Sektörünün Çevresel Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Odaklı Yaklaşımlar", *Uluslararası Çevre Sempozyumu Bildirimler Kitabı*, ed. Taki Güler, Murat Erdemoğlu, Ercan Polat, Bodrum, Türkiye: TMMOB Maden Mühendisleri Odası, 27-29.09.
- KURT Resul, *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, 1. b., Seçkin Yayıncılık, Ankara: Temmuz 2013.
- KURT Resul, Muzaffer Koç, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*, 2. b., Ankara:Seçkin Hukuk, Ekim 2015.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. b., Ankara: Turhan Kitapevi, Ekim 2014.
- MÜLAYİM Baki Oğuz, *İş Hukukunda Gece Çalışması*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ağustos 2016.

- NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, 5. b., İstanbul: Beta Yayınevi, Aralık 2014.
- NARTER Sami, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi Nisan 2014.
- NARTER Sami, *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 3. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Mart 2017.
- NARTER Sami, *İş Güvencesi İşe İade Davaları ve Tazminatlar*, 3. b., Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2018.
- NOMER Haluk N. , *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 15. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Ekim 2017.
- OCAK Uğur, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları*, 1. b., Ankara: Kalkan Matbaacılık, 1.c., 2013.
- OĞUZMAN M. Kemal, M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 10. b. , C. 2, , İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.
- OĞUZMAN Kemal, Özer Seliçi, *Eşya Hukuku*, 20.b. , İstanbul: Filiz Kitapevi, Mayıs 2017.
- OLGAÇ Cüneyt, Süleyman Tuncay, Mehmet Bulut, *Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları*, 1. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Ekim 2011.
- OLGAÇ Cüneyt, Mehmet Bulut, *İşveren Rehberi*, Ankara: Tisk, Aralık 2012.
- ÖZBEK Veli Özer, Mehmet Nihat Kanbur, Koray Doğan, Pınar Bacaksız, İlker Tepe, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 5. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2014.
- ÖNDER S. M., E. Günaydın, "Maden Sektörü Çalışanlarının Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmalarının Değerlendirilmesi", *Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2017*, ed. Mahmut Altınır, Ali Can Özdemir, Mehmet Yılmaz, TBMM Maden Mühendisleri Ofisi, Kasım 2017.
- ÖZCAN Durmuş, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.
- ÖZCAN Durmuş, *Uygulamalı İş Davaları*, 3. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2016,
- ÖZDEMİR Erdem, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, İstanbul; Vedat Kitapçılık, 2014.
- ÖZDEMİR Cumhur Şahin, Soru ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik Reformu Uygulama Rehberi, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Haziran 2008.
- ÖZDEMİR Cumhur Şahin, *İş Mevzuatı Rehberi*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, Mayıs 2018,
- ÖZEN Mustafa, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. b. Ankara: Adalet Yayınevi, Ekim 2017.

- ÖZGENÇ İzzet, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 12. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2016.
- ÖZTOPRAK Sezin, *Kömür Ocaklarının Özel Hukuk Kişileri Tarafından İşletilmesi*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- ÖZTÜRK Gizem Sarıbay, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1. b. , İstanbul: Beta Yayıncılık, Mart 2015.
- ÖZVERİ Murat, *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2012.
- ÖZVERİ Murat, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, Aralık 2015.
- PARLAR Ali, Muzaffer Hatipoğlu, *Cezai ve Hukuki Sorumluluk Boyutlarıyla Çevre Hukuku*, 1.b., Ankara:Adalet Yayınevi, Ağustos 2010.
- POYRAZ Ercan, *İş Hukuku Şemalı Anlatımlı*, 7. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ocak 2016.
- REİSOĞLU Sefa, *Türk Borçlar Hukuku*, 24. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, Ağustos 2013.
- SALDIRIM Mustafa, *Açıklamalı-İçtihatlı Dilekçe Örnekleri İle Türk Borçlar Kanunu*, 1. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Ocak 2013.
- SELEK Hasan Selçuk, *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*, 2. b. , Ankara; Seçkin Yayıncılık, Nisan 2018.
- SİRMAN A. Lale, *Eşya Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.
- SÜMER Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 21. b. , Ankara: Seçkin Hukuk, Eylül 2016,
- SÜMER Haluk Hadi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2017.
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, 13. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017.
- ŞAHLAMAN Fevzi, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", ed. Ali Güzel, Deniz Urgan Çankaya, *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Haziran 2013.
- ŞAKAR Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, 12. b., İstanbul: Beta Yayınevi, Şubat 2018.
- ŞAKAR Müjdat, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 10. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, Şubat 2018.
- ŞENGÜL H. Tarık, E. Atilla Aytekin, "Devletin Zonguldak Kömür Havzası'nda İşçi Sınıfı Kimliği Üzerindeki Etkisine Dair Bazı Notlar", *Yüz Karası Değil, Kömür Karası:Zonguldak*, der. Atilla Barutçu, Figen Uzar Özdemir, 1. b. , İstanbul: İletişim, 2017.

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, *Meslek Hastalıkları*, Ankara: 2013.
- TANERİ Gökhan, *Ağır Ceza Suçları*, 1. b. , Ankara: Bilge Yayınevi, Kasım 2015.
- TATAR Çelik, Okay Aksoy, Üner İpekoğlu, Tahir Mallı, *Madencilğe Giriş*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları, 2. b. , 2011.
- TEZEL Ali, Resul Kurt, *Sosyal Güvenlik Reformu*, 5. b. , Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2009.
- TOPALOĞLU Mustafa, *Maden ve Taşocakları Hukuku*, 1. b., Ankara: Karhan Kitapevi, 2003.
- TOPALOĞLU Mustafa, "Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Doğan Hukuki Sorumluluk, *Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirimler Kitabı*, ed. Ahmet Mahmut Kılıç, Özen Kılıç, Özgün Keskin, TMMOB Maden Mühendisleri Odası, Adana: 06-09 Mart 2007.
- TOPALOĞLU Mustafa, "Rödovansla İşletilen Maden Sahalarının İş Güvenliği Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Türkiye 17. Kömür Kongresi Bildiriler Kitabı*, Zonguldak:02-04 Haziran 2010.
- TOPALOĞLU Mustafa, *Maden Hukuku*, 1.b., Ankara: Karhan Kitapevi, Ocak 2011.
- TOPALOĞLU Sıddık, Faruk ÇINKI, *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları*, Ankara: y. y. , 01 Kasım 2014.
- TİRYAKİ Hamit, *İşe İade Davalarında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler*, C. 1, 1. b, Ankara: Bilge Yayınevi, Ağustos 2017.
- TULUKÇU Nezihe Binnur, *İş Güvencesi-İşe İade*, 1. b. Ankara: Seçkin Yayıncılık, Kasım 2017.
- TUNCAY A. Can, Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 14. b., İstanbul:Beta Yayıncılık, Eylül 2011.
- TUNCAY A. Can, Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık,18. b. , 2016.
- TUNCAY A. Can, F. Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 6. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, Eylül 2017.
- TUNÇOMAĞ Kenan, Tankut Centel, *İş Hukukunu Esasları*, 6.b., İstanbul: Beta Yayınevi, Nisan 2013.
- TURHAN Melih, "Türkiye'de Maden Hukukunun Tarihi Gelişimi ve Bazı Ülkelerle Mukayesesi", *Maden Hukuku Bildirimler Kitabı*, der. Ali Şafak Ballı, Ankara:Astana Yayınları, 2016.
- UÇAKHAN Sema Güleç, *Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması*, 6. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2012.

- UÇKAN Banu, *Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*, 1. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, Temmuz 2013.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Yer Altı Kömür Madenlerinde Güvenlik ve Sağlık*, çev. Handan Uysal Sabır, 1. b. , Ankara: 2011.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler: Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi*, 1. b. , Ankara: ILO, 2016.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, *Maden İşlerinde Önleyici Bir Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması: 1995 Tarihli (176 No.Lu) Maden İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesine ve (183 No.Lu) Tavsiye Karara İlişkin Rehber*, 1. b. , Ankara: 2017.
- UYAR Turgut, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi*, 1. b. , Ankara: Seçkin Yayıncılık, Nisan 2012.
- YALIPINAR Filiz Berberoğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul: Legal Yayıncılık, Ocak 2018.
- YAMAKOĞLU Efe, *İşverenin İşyeri Hekimi İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*, 1. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, Eylül 2016.
- YAŞAR Halis, *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, 1. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Şubat 2016.
- YAVUZ Nihat, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1*, 1. b. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2013.
- YAVUZ Nihat, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2*, 1. b. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2013.
- YILDIZ Ali Naci, Fatma Günay Gedikli, Burcu Küçükbiçer, *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, Ankara: y. y. , Kasım 2012.
- YILDIRIM Abdükerim, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. b. , Ankara: Adalet Yayınevi, Kasım 2014.
- YÜCESOY Yasemin, Musa Demir, *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*, 1. b., Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi, 2011.

## Makaleler

- AKARTEPE Alparslan, "Türk Borçlar Kanununun Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler," *EÜHFD*, C. XVI, S. 1-2 (2012), ss. 160-190.
- AKBULUT Kenan, "Yatırım Teşvik Belgesi İle Rödovans Sözleşmesine Bağlı Yatırımlarda İndirimli Kurumlar Vergisi Uygulaması", *Çözüm*, ISMMMO, Y. 16, S. 137, (Eylül-Ekim 2016), ss. 281-288.
- AKDENİZ Ayşe Ladin, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", *İÜHFM*, C. LXXII, S. 2, (2014), ss. 3-30.
- AKI Erol, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013, (Basım Yılı: 2014), ss. 3-24.
- AKIN Levent, "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", *Çalışma ve Toplum*, C. 34, S. 3, (2012), ss. 101-124.
- AKYİĞİT Ercan "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 22, S. 4-5, (Kasım 2009-Şubat 2010), ss. 1-38.
- AKYİĞİT Ercan, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", *Toplu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.25, S. 3-4-5-6, (Şubat-Mayıs-Kasım-Ağustos 2014), ss. 21-34.
- ALP Mustafa, "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, Özel Sayı, (2007), ss. 189-209.
- ALTAN Hülya, "Beden Bütünlüğünün İhlalinde Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi", *AÜHFD*, C.65, S. 4, (2016), ss. 2659-2683.
- ALTINER Fatma Zeynep, "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Yükümlülüğü", *EÜHFD*, C. XIII, S. 3-4, (2009), ss. 265-289.
- AMIKLIOĞLU Hüseyin, "Rödovans Sözleşmesi İle İşletilen Bir Maden İşletmesinden Doğan Zararlardan Sorumluluğu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, (2017), ss. 1271-1303.
- ARAS Talip, "İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik", *TBB Dergisi*, S. 119, (2015), ss. 429-456.
- ARICI, Kadir "Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu", *İÜİFM Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, C. 55, S. 1, (2006), ss. 485-509.
- ARSLAN Seda, "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi", *İÜHFM*, C. LXXII, S. 2, (2014), ss. 47-58.

- ARSLAN ERTÜRK Arzu, "6552 Sayılı Kanunun 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanununa Getirdiği Bazı Önemli Değişikliklerin Değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 3, (2014), ss. 247-272.
- ARSLAN ERTÜRK Arzu, "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", *Çalışma ve Toplum*, C. 45, S. 2, (2015), ss. 173-195.
- ASTARLI Muhittin, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", *Çalışma ve Toplum*, C. 36, S. 1, (2013), ss.69-106.
- AYDIN Ufuk, "6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri", *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 5, S. 1, (2015), ss. 6-31.
- AYDINLI İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 6, (Kasım 2005), ss. 21-42.
- AYDINLI İbrahim, "4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Alt İşveren Hükümlerinin Deniz Taşıma İşlerinde Uygulanıp Uygulanamayacağına Dair Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XVII, S 4s, (2013), ss. 35-52.
- AYDINLI İbrahim, "6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVIII, S. 3-4, (2014), ss. 77-99.
- AYKAÇ Hande Bahar, "Alt İşveren İlişkilerinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı", *Çalışma ve Toplum*, C. 46, S. 3, (2015), ss. 95-122.
- BACIK Bünyamin, Ecehan Kazancı, "Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik Psikolojik ve Sosyolojik Etkenlerin Değerlendirilmesi", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 3, Y. 3, S. 6, (2014/2), ss.132-149.
- BAKIRCI Kadriye, "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 10, (2012), ss. 1-37.
- BALOĞLU Cem, "Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi", *Kamu-İş*, C. 14, S. 1, (2015), ss. 17-28.
- BALOĞLU Cem, "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları", *Kamu İş*, C.14, S.2, (2015), ss. 97-114.
- BALKIR Z. Gönül, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 2, S. 1, (Ocak 2012), ss. 56-91.

- BAŞBUĞ Aydın, "İşveren Vekilinin İşvereni Dolaylı Temsili ve İş Hukuku Açısından Sonuçları", *Kamu İş*, C.7, S. 3, (2004), ss. 1-21.
- BAŞBUĞ Aygın, "Alt İşveren İle Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6352 Sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, Y. 2, S. 3, (2016), ss. 119-129.
- BAŞTERZİ Süleyman, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati" ", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014). ss.423-449.
- BAYCIK Gaye, "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", *AÜHFD*, C.55, S.1, (2006), ss. 116-134.
- BAYCIK Gaye, "Rödovans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *Sarper Süzek'e Armağan*, C. II, (Ekim 2011), ss.1895-1956.
- BAYCIK Gaye, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", *AÜHFD*, C. 60, S. 2, (2011) ss. 227-253.
- BAYCIK Gaye "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, (2013), ss. 103-170.
- BRAUN Cihan Avcı, "Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", *AÜHFD*, C. 64, s. 1, (2015), ss. 37-64.
- CİVAN Orhun Ersun, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 4, (2017), ss. 205-290.
- ÇALIK Abdurrahman, "6552 Sayılı Kanun İle Yer Altı Maden İşçilerine Getirilen Özel İyileştirmeler", *Çözüm*, İSMMM, Y. 14, S. 125, (Eylül-Ekim 2014), ss. 229-236.
- ÇANKAYA Osman Güven, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", *Kamu İş*, C. 6, S. 4, (2002), ss. 1-20.
- ÇANKAYA, Osman Güven, "Rödovans Alt İşverenlik Sözleşmesi midir?", *Kamu-İş*, C. 13, S. 3, (2014), ss. 1-21.
- ÇİL Şahin, "Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 4, S. 15, (2009), ss. 70-89.
- ÇİL Şahin, "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması", *IÜHFD*, C. 74, Özel Sayı (2016), ss. 259-312.
- DEMİR Fevzi, "Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 20, S. 4-5, (Kasım 2006/Şubat 2007), ss. 1-20.
- DEMİR Fevzi, Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", *Kamu İş*, C. 11, S. 1, (2009), ss. 1-37.



- DEMİR Fevzi, "Çalışma Hayatında Çocukların Korunması", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, 2010, (Basım Yılı: 2012), ss. 547-577.
- DEMİR Fevzi, "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi" *Çalışma ve Toplum*, C. 39, S. 4, (2013), ss. 17-42.
- DEMİRBİLEK Tunç, Özlem Çalık, "Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişiklikler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23 S. 2, (2008), ss. 169-190.
- DURSUN Yonca, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş görme ve Rekabet Etmeme Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, (2017), ss. 2409-2449.
- EKMEKÇİ Ömer, Murat Ceylen, "İş Hukuku Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları", *Çözüm ISMMMO*, S. 141, Y. 127, (Mayıs-Haziran 2017), ss. 249-264.
- EKONOMİ Münir, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı", *Kamu İş*, C. 7, S. 3, (2004), ss. 1-14.
- EKONOMİ Münir, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", *Çalışma ve Toplum*, C. 22, S. 3, (2009), ss. 11-33.
- EREKMEKÇİ Müge, Gizem Süleymanoğlu, "Rödovans Sözleşmesi", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 90, S. 1, (2016), ss. 133-144.
- ERDOĞAN Canan, "Geçici İş İlişkilerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Dergisi*, Y. 2, S. 2, (2017), ss. 127-158.
- ERDOĞAN Mehmet Şirin, "İş Kazasından Zarar Görenlerin Maddi ve Yakınlarının Maddi ve Manevi Zararlarının Tazmini", *E-Journal of Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, (2013), ss.1099-1109.
- EVREN Ö. Kemal, "Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları", *Çalışma ve Toplum*, C. 15, S. 4, (2007), ss. 117-150.
- GEREK Nüvit, "İş Kanunu ile Bazı Kanunun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 sayılı Kanunun Düşündürdükleri", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 25, S. 3-4-5-6, (Şubat-Mayıs-Kasım-Ağustos 2014), ss. 1-20.
- GEREK Nüvit, "Yer altı Maden İşletmelerinde Çalışanlarla İlgili Yeni Düzenlemelerin Düşündürdükleri", *Kamu-İş*, C. 14, S. 2, (2015), ss. 1-27.
- GEREK Nüvit, "İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih", *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, S. 2, (Ağustos 2015), ss. 1-17.
- GÖRGÜN Tayfun, "Soma'da Sendikal Hareketlerin Sıkıntıları", *Elektrik Mühendisliği Odası (EMO)*, S. 451, (Ağustos 2014), ss. 23-26.

- GÜMÜŞ Rojan, "Türkiye'de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Verileri İle Karşılaştırılması", *International Journal of Social Science*, Number: 55, (Spring II 2017), ss. 277-287.
- GÜNER Recep, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşveren Vekili Kimdir? İşveren Vekilinin Sorumlulukları Nelerdir?", *Çözüm ISMMMO*, Y. 25, S. 129, (Mayıs-Haziran 2015).ss. 169-175.
- GÜNER Recep, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", *Çözüm ISMMMO*, Y. 26, S. 138, (kasım-Aralık 2016), ss. 255-260.
- GÜZEL Ali, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", *Çimento İşveren*, C.6, S.3, (1992), ss. 8-22.
- GÜZEL Ali, "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...", *Çalışma ve Toplum*, C. 27, S. 4, (2010), ss. 15-28.
- GÜZEL Ali, Deniz Ugan Çatakkaya, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S.ayı 2013, (Basım Yılı: 2014), ss. 147-199.
- GÜZEL Ali, Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Açıdan Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, C. 52, S. 1, (2017), ss. 11-58.
- HÜSEYİNLİ Namık, Yusuf Yiğit, "İş Hukukunda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.25, S.2, (2017), ss. 279-328.
- İLİMAN Ebrar Zeynep, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırmaları Dergisi*, C.1, s.1, (2015), ss.22-23.
- İKİZLER Metin, "Avrupa Haksız Fiil Hukuku İlkelerinde Tehlike Sorumluluğu ve Türk Hukuku ile Kısaca Karşılaştırılması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ'e Armağan, C. 16, Özel Sayı, 2014, (Basım Yılı: 2015), ss. 3241-3260.
- İLERİ Turgut "Cumhuriyetin İlk Yıllarında Maden İşçilerinin Çalışma Hayatına İlişkin Yapılan Düzenlemeler", *International Journal of Social Science*, Volume 6 Issue 2, (February 2013), ss. 1449-1467.
- İNCEOĞLU M. Murat, Meliha Sermin Paksoy, "Bedensel Zararlarda ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi (TBK. m. 55)", *E-Journal of Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, (2013), ss. 1383-1411.
- İŞLER Mesut Cemil, "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 2, S. 2, (Mayıs-Ağustos 2014), ss.53-65.
- JOHANN-Christian Piclow, "Almanya'da Maden Hukuku" *Küresel Bakış*, çev. Mehmet Zekifli Yıldırım, Y.4, S.14, (Temmuz 2014), ss. 1-32.

- KAŞTAN Yüksel, "Osmanlı İmparatorluğunda Kömür Ocaklarının İşletilmesi (1832-1918)" *Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, (Ocak 2016), ss. 1-26.
- KAYA Aydın, "İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y. 5, S. 17, (Nisan 2014), ss. 331-360.
- KESER Hakan, "İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 39, (2018), ss. 19-43.
- KESKİN Özkan, "Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906)", *OTAM*, S. 29, (Bahar 2011), ss. 125-148.
- KILIÇOĞLU Mustafa, "Cismani Zarar ve Ölüm Hallerinde Manevi Zarar ve Manevi Tazminat", *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, (2004), ss. 1-30.
- KILKIŞ İlkur, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", *İş Güç Dergisi*, C. 15, S. 1, (Ocak 2013), ss. 17-41.
- KOÇ Muzaffer, "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 7, (2016), ss. 2169-2192.
- KOÇ Muzaffer, "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik" *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 2, (Eylül 2016), ss. 65-90.
- KOÇOĞLU Safa, "İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları", *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 19, (Bahar 2017), ss. 189-206.
- Maden İşletmeleri Grubu, "Risk Değerlendirme Bülteni", *Risk ve Madencilik Grubu*, S. 5, (Haziran 2016), ss. 1-29.
- MAKAS Recep, "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVI, S. 4, (2012), ss. 149-180.
- MAKAS Recep, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikaların Kuruluş Esasları", *TAAD*, Y. 4, S. 15, (Ekim 2013), ss. 155-188.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler", *Kamu İş*, C. 7, S. 4, (2004), SS. 1-37.
- NARMANLIOĞLU Ünal, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, Özel Sayı 2010, (Basım Yılı: 2012), ss. 607-633.
- NARMANLIOĞLU Ünal "İşe Başlatmama Tazminatı", *Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, (2013), ss. 1957-2052.

- NARTER Sami, "Meslek Hastalığında Sorumluluklar ve Sigortasız Çalışanın Meslek Hastalığına Tutulması", *Karatahta / İş Yazıları Dergisi*, Y.1, S. 2, (Ağustos 2015), ss. 19-43.
- NARTER Sami, "İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çalışması Sorunu", *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, S. 9, (Aralık 2017), ss. 23-54.
- ODAMAN Serkan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İlişkisi Uygulaması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 36, (2016), ss. 41-62.
- OKUR Zeki, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum*, C. 39, S. 4, (2013), ss. 69-110.
- OLGUN Burak, Serdar Gültek, Hüseyin Bulgurcu, "Yer Altı Maden Ocaklarında Havalandırma Kriterleri", *Tesisat Mühendisliği*, S.154, (Temmuz/Ağustos 2016), ss. 70-78.
- ORAL Tuğçe, "Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesi Çerçevesinde İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *TAAD*, Y. 5, S. 17, (Nisan 2014). ss. 267-302.
- ÖZCAN BÜYÜKTANIR Burcu G. , "Bedensel Bütünlüğün İhlali Nedeniyle Ortaya Çıkan Maddi ve Manevi Zararların İngiliz Hukukuna Göre Tazmini", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 66, S. 1, (2017),ss. 49-72.
- ÖZDAMAR Murat, Erdem Çakar, "Yaşlılık Aylığı Koşullarını Etkileyen Önemli Bir Kavram: Fiili Hizmet Zammı ve İtibari Hizmet Süresi", *Çözüm*, ISMMO, Y. 14, S. 121, (Ocak-Şubat 2014), ss. 207-214.
- ÖZDEMİR Cumhuriyet Şahin, "İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması", *Çözüm ISMMMO*, Y. 14, S. 126, (Kasım-Aralık 2014) ss. 201-217.
- ÖZEN Mustafa, "İş Kazasında Hukuki Cezai ve İdari Sorumluluk", *Ankara Barosu Dergisi*, Y. 73, S. 2, (2015), ss. 215-254.
- ÖZER Hasan, Aykut Günaydın, "Zonguldak'ta Maden İşçilerinin Kömür Ocaklarında Kullandıkları Bazı Madencilik Terimleri Üzerine", *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, C. 6, S. 3, (2017), ss. 1334-1352.
- ÖZVERİ Murat, "Türkiye'de Meslek Hastalıkları Alanında Yaşanan Hukuki Açmazlar", *Çalışma ve Toplum*, C. 57, S. 2, (2018), ss. 749-786.
- SENYEN KAPLAN Emine Tuncay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", *Kamu İş C. 7*, S. 2, (2003). ss. 2-15.
- SENYEN KAPLAN E. Tuncay, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı", *TBB Dergisi*, Y. 30, Özel Sayı, (2017), ss. 225-258.
- SEVİMLİ K. Ahmet, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Çalışma ve Toplum*, C. 36, S. 1, (2013). ss. 107-148.

- SUR Melda, "Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, (2013), ss. 255-278.
- SUR Melda, "İş İlişkilerinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 37, (2017), ss. 33-51.
- SÜZEK Sarper, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *AÜHFD*, C. 56, S.4, (2007), ss. 207-221.
- SÜZEK Sarper, "Türk İş Hukukunda İşveren", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 5, S. 17, (2010). ss. 17-27.
- SÜZEK Sarper, "İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı 2013, (Basım Yılı: 2014), ss. 313-330.
- SÜZEK Sarper, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", *İÜHF*, C. LXXII, S. 2, (2014), ss. 457-468.
- SÖNMEZ Alper, "Türkiye Maden Sektörü İhracatına Konjonktürel Faktörlerin Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23, S. 2, (2016). ss. 315-336.
- ŞAHİN Ayşenur, "Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar ve Tazmini", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XV, S. 2, (2011), ss. 123-165.
- ŞEN Murat, "İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları", *EÜHFD*, C. III, S. 1, (2008), ss. 163-195.
- ŞEN Murat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Tarihsel Gelişim ve Dayanakları", *MÜHFD*, C. 4, S. 1, (2015), ss. 117-142.
- ŞENOCAK Hasan, "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 56, (2009), ss. 399-468.
- ŞİMŞEK Suat, "Mülkiyet Hakkının Kapsamı Sınırlandırma Nedenleri ve Şartları Açısından 1982 Anayasası ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Karşılaştırmalı Bir Analiz-I", *TBB Dergisi*, S. 91 (2010), ss. 181-228.
- ŞİŞLİ Zeynep "Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm", *Ankara Barosu Dergisi*, Y.70, S. 2, (2012), ss. 43-68.
- TAŞKENT Savaş, Dilek Kurt, "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçilerin Korunması", *Çalışma ve Toplum*, C. 40, S. 1, (2014), ss. 29-50.
- TEKİN Oğuzhan, "Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dahil Edilmesi Sorunu", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 3, S. 2, (2015), ss. 75-94.

- TERZİOĞLU Ahmet , "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Kaybedilmesi", *Journal of Economics and Political Researches*, C.2, S. 4, (2017), ss.84-96.
- TİFTİK Mustafa, Ayşe Adıgüzel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Y. 1, S. 1, (2016), ss. 319-356.
- ULUCAN Devrim, "Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, 2013, (Basım Yılı: 2014), ss. 369-383.
- UYUMAZ AAlper, Fatma Güngör, "Rödovans Sözleşmesi", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, S. 4, (2015), ss. 145-185.
- ÜNLÜTÜRK Ulaş Çağla, Tevfik Barbaros ULUTAŞ, "Angarya ve Zorla Çalıştırma Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme.", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8, S. 49, (Ekim 2015) ss. 327-339.
- YALÇIN Ünsal, "Anadolu Madenciliğine Toplu Bir Bakış", *MT Bilimsel Yer altı Kaynakları Dergisi*, C.5, S. 9, (Ocak 2016), ss. 8-16.
- YELEK M. Seyyid, "Madencilik Sektöründeki Özelleştirme ve İş Kazaları Üzerindeki Etkisi", *Social Sciences Studies Journal*, Vol 3, Issue 6, (2017), ss. 1099-1108.
- YENİSEY Kübra Doğan, "İş Kanunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum*, C. 11, S.4, (2006), ss. 63-82.
- YEŞİLYURT Cemal, "İş Kazaları ve Maden Mevzuatı", *Madencilik Türkiye*, Y. 6, S. 44, (15 Ocak 2015), ss. 108-116.
- YETKİN Aydın, "Osmanlı Devleti'nde Hukuk Devletin Gelişim Süreci", *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, C. 6, S. 24, (Kış 2013), ss. 381-413.
- YILMAZ Ali, "Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk Sistemlerinden Birer Örnek İle Türk Hukuku Karşılaştırması", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Y. 6, S. 2, (Güz 2017), ss. 107-127.
- YILMAZ Fatih, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükler", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 24 S. 6 / C. 25 S. 1-2 , ( Mayıs - Ağustos - Kasım 2013), ss. 44-69.
- YORGUN Sayım, "Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", *Çalışma ve Toplum*, C. 39, S. 4, (2013), ss. 357-379.
- YUVALI Ertuğrul, "4857 Sayılı İş Kanununun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", *TBB Dergisi*, S. 106, (2013), ss. 93-114.
- YÜREKLİ Sabahattin, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk, (Culpa In Contrahende)", *İÜHF*, C. LXXII, S. 2 , (2014), ss. 511-580.

## Bildiriler

- ANDAÇ Faruk, "Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Zorunlu Sendikalaşma", *International Conference On Eurasian Economies*, ed. Selahattin Sarı, Alp H. Gencer, İlyas Sözen, Kazan: Eurasian Economists Association, 09-11 September, (2015).
- BAYBORA Dilek, "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri", *International Conference On Eurasian Economies*, Session 2B, (2013).
- BLANK Dennis J. , Naj I. Aziz, "Developments In Coal Mine Methane Drainage and Utilisation In Australia", *In Proceedings Of The Ninth International Mine Ventilation Congress*, Mining Engineering, India: Ingian School Of Mines University Dhanbad, (10-13 November 2009).
- KARAKOÇ K. , "Osmanlı'dan Günümüze Maden Mevzuatı ve Bor Madenciliği Özelleştirme ve Bor Politikaları Üzerine Düşünceler", Eskişehir: II. Uluslararası Bor Sempozyumu, (23-25 Eylül 2004).
- MÜTEVELLİOĞLU Nergis, "İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı", *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, İstanbul: Petrol-İş, (2013),
- TANRIVER Süha, "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası", *Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2*, ed. Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, (Ocak 2016).
- TOPALOĞLU Mustafa, "Rödovans Sözleşmesi Hukuksal Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Türkiye 17 Uluslararası Madencilik Kongresi ve Sergisi-TUMAKS*, (2001).
- TOPALOĞLU Mustafa, "Maden Sevkinin Hukuki Açısından Değerlendirilmesi", *Proceedings of 15th Turkish Coal Congress*, Zonguldak: (June 07-09 2006).
- TOPALOĞLU Mustafa, "Maden Ruhsatlarının Güvenliği Ruhsat Güvencesi", *Sektörden Haberler Bülteni*, Türkiye Madenciler Derneği S. 38, (Haziran 2011),
- TOPALOĞLU Mustafa, "Maden Kazaları Karşısından Maden Ruhsat Sahibinin ve Rödovansçının Hukuki Durumu", *Sektörden Haberler Bülteni*, Türkiye Madenciler Derneği, S.52, (Temmuz 2014),
- TOPALOĞLU Mustafa, "Maden Ruhsat Sahibi İle Taşınmaz Malikleri Arasındaki Hukuki Uyuşmazlıklar", *Sektörden Haberler Bülteni*, Madencilik ve Hukuk, (Ekim 2016),
- TURAN Murat; "Madenciliğimizin Tarihsel Gelişimi", *Türkiye Madencilik Bilimsel ve Teknik 7. Kongresi*, Ankara, (1991).

## Tezler

- ALTINTEPE Ayşen, *Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı*, (Doktora Tezi), T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, Ocak 2014.
- AYDOS Hakan, *Türkyede Sosyal Güvenliğin Gelişimi ve Bazı Ülke Uygulamalarının Karşılaştırmalı Analizi*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi, 2014.
- AYKANAT Mehmet, *Mecelle'de İş Akl*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, 2011.
- ATEŞ Abidin, *Maden İşletmelerinde Rehabilitasyon Giderlerinin Muhasebeleştirilmesi Türkiye Muhasebe Standartları Açısından Uygulama Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programı Anabilim Dalı, 2015.
- AYDIN Elif, *Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2009.
- AYDIN Sevgi, *Türkiye'de Maden İşletmecilikte Karşılaşılan Hukuksal Sorunlar ve Değerlendirmeler*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimler Fakültesi Maden Mühendisliği Anabilim Dalı Maden İşletme Programı, Temmuz 2015.
- BAL Çiğdem, *İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci*, (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2016.
- BOLAT Yusuf Ziya, *Kamu Kurumlarında Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi ve İlgili Sektörde Acil Durum Bilincini Arttırmaya Yönelik Uygulama*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Adana: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2015.
- BERK Enes, *Karayolları Trafik Kanunu'nda Destekten Yoksun Kalma Tazminatından Sigorta Şirketinin Sorumluluğu*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2016.
- DÖNMEZ Sevgi, *Hitit Dönemi'nde Anadolu'da Değişim Aracı Olarak Kullanılan Madenler*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eskiçağ Tarihi Anabilim Dalı, Ankara 2013.
- DULAY Dilek, *İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Yaptırımı*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, 2011.



- ERGUN Ali Rıza, *Yer Altı Maden İşletmelerinde Gaz ve Toz Patlamaları ve Önlemler*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara: 2007.
- GÜRBÜZ Tahir, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi*, (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi), Ankara:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı, Mart 2014.
- İNCİROĞLU Lütfi, *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, 2015.
- İZMİRLİOĞLU Ayça, *Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Avrupa Birliği Programı, 2010.
- KADİROĞULLARI Kadir, *Madenlerin Yer üstü Tesislerindeki Gürültü Maruziyetinin Değerlendirilmesi*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi),Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2016.
- KARACAOĞLU Efe, *Maden Sektöründe Çalışan Katılımının Uygunsuzluk Bildirimleri Açısından İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*, (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi). Ankara; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2016.
- ÖZMEN Mehmet Özgür, *Türkiye Madencilik Sektöründe Vergi Uygulamaları*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Mali Hukuk Programı, 2011.
- MANAV A. Eda, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Sonuçları*, (Doktora Tezi).Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, (2009).
- SAYGILI Abdurrahman, *Çevre Hukuku Açısından Çevresel Etki Değerlendirmesi*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku , (Çevre Hukuku) Anabilim Dalı, 2007.
- SERATLI Gaye Burcu, *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, 2003.
- SERTAŞ Duygu Özer, *Cumhuriyet Dönemi Roma Vergi Sistemi*, (Doktora Tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Aralık 2010,
- SEVİMLİ K. Ahmet, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2006.

- SÖKMEN Mehmet Eren, *Yer altı Madenlerinde Personel Takip ve Haberleşme Sistemlerinin İncelenmesi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara: 2016.
- ŞENTÜRK Ayşe, *Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması*, (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, 2008,
- TOKER Aylin, *Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, 2017.
- TOKYÜREK Tuğba Eren, *Türk İş Hukukunda Haklı Neden-Geçerli Neden Kavramları*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2010.
- TUYAKOVA Dimara, *Maden Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları (Kazakistan ve Türkiye Karşılaştırması)*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve AB Hukuku Anabilim Dalı Uluslararası Ticaret ve AB Hukuku Doktora Programı, 2016.
- ULUSOY Mehmet Emin, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya: 2013.
- YEŞİL Sevgi Başak, *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyeri Devri*, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir; Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, 2009.
- YILDIZ Taşkın Deniz , *3212 Sayılı Maden Kanunu Öncesinde ve Sonrasında Türkiye’de Maden Mevzuatında Yapılan Değişikliklerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü Maden Mühendisliği Anabilim Dalı Maden Mühendisliği Programı, Ağustos 2012.

## Raporlar

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*, 2009.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Yer Altı ve Yer Üstü Kömür Ocakları ile Yer Altında Faaliyet Gösteren Diğer Maden Ocaklarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu*, Aralık 2015.
- Kamu Denetçiliği Kurumu, Soma Maden Kazasından Hareketle: Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Özel Raporu, Aralık 2014,  
<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/soma%20rapor%2030122014.pdf>,
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, *Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı 2017-2023*, 1. b., Ankara: Türkiye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017.
- T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, *Maden Sahalarının Rehabilitasyonu Eylem Planı 2014-2018*, Ankara: Orman ve Su İşleri Bakanlığı, 2014.
- TEMİZOK Nejati, "Dünya'da ve Türkiye'de Kömür" TMMOB Oda Raporu, *Türkiye'nin Enerji Görünümü 2018*, Ankara: TMMOB, Nisan 2018,
- TMMOB, *Soma Maden Faciası TMMOB Raporu*, 1. b. , Ankara: Eylül 2014.
- TMMOB Makina Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, 8. b. Ankara: Mart 2018.
- Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi, *Soma Maden Faciası Raporu*, 1. b. , Ankara: y. y, Kasım 2014.
- Türkiye Barolar Birliği Emek Komisyonu Yasa İzleme Merkezi, *Soma Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor*, 1. b. , Ankara: Türkiye Barolar Birliği, Nisan 2015.
- Türkiye Maden İşçileri Sendikası, "Madencilik Sektöründeki Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonuna Sunulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Görüşleri", Mart 2010.
- Türkiye Maden Mühendisleri Odası, *Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu*, Haziran 2010.
- Türkiye Maden Mühendisleri Odası, *Madencilik Sektörü ve Politikaları Raporu*, Mart 2011.
- Türk Sosyal Bilimler Derneği, *İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu*, Nisan 2016.

## **Diğer Kaynaklar**

- ILO, *C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45): Convention Concerning the Employment Of Women On Underground Work In Mines Of All Kinds*, 30 May 1937, Article 1, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C045](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045).
- ILO, *C123 - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123): Convention Concerning the Minimum Age For Admission to Employment Underground in Mines*, 10 November 1967, Article 1, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C123](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C123),
- ILO, *C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81): Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*, 11 July 1947, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081)
- ILO, *C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105): Convention concerning the Abolition of Forced Labour*, Article 2, 25 June 1957, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105).
- ILO, *C123 - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123): Convention Concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines*, 10 November 1967, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C123#A7](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C123#A7).
- ILO, *C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138): Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment*, 19 June 1976, Article 5, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138),
- İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Ocak 2018 İstatistikleri (31.01.2018 Tarih 30318 Sayılı Resmi Gazete), Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM), [http://elb.tmseveta.com/media/web\\_content/2018-ocak-ay-iskolu-istatistiklerin-in-degerlendirilmesipdf\\_None\\_OC5B.pdf](http://elb.tmseveta.com/media/web_content/2018-ocak-ay-iskolu-istatistiklerin-in-degerlendirilmesipdf_None_OC5B.pdf)
- Kamu-İş İle Genel Maden İşçileri Sendikası Arasında Türkiye Taşkömürü Kurumu İşyerleri İçin Aktedilen 27. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (1 Ocak 2017 -31 Aralık 2018), [http://www.taskomuru.gov.tr/file/Tis/MADEN\\_IS/GMIS.27.Donem.TIS.PDF](http://www.taskomuru.gov.tr/file/Tis/MADEN_IS/GMIS.27.Donem.TIS.PDF), (10.05.2018),
- KANAR Mehmet, "Osmanlı Türkçesi Sözlüğü", [http://dosyalar.semazen.net/e\\_kitap/osmanli\\_turkcesi\\_sozlugu.pdf](http://dosyalar.semazen.net/e_kitap/osmanli_turkcesi_sozlugu.pdf).
- T.C. Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Daire Başkanlığı Arabuluculuk Genel Müdürlüğü, İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı, ed. Talat Canbolat, <http://www.adb.adalet.gov.tr/ishukukundauzmanlikegitim.pdf>,

<http://www.aghukuk.org>  
<http://emsal.yargitay.gov.tr>.  
<http://www.hukukmedeniyeti.org>.  
<http://www.hukuki.net.com>.  
<http://ismahkemesi.com>.  
<http://www.kararara.com>.  
<http://karamercanhukuk.com>.  
<http://www.kazanci.com>.  
<http://www.madenhukuku.org.tr>.  
<http://legalbank.net>.  
<http://www.mevzuat.gov.tr>.  
<https://www.legalbank.net>.  
<https://www.lexpera.com.tr>.  
<http://www.mta.gov.tr>.  
<http://www.resmigazete.gov.tr>.  
<http://www.taskomuru.gov.tr>.

## **ÖZGEÇMİŞ**

1990 yılında Ankara'da doğdum. Eğitim hayatıma 1997 yılında Ankara'da başladım. İlk öğretim ve lise eğitimimi 2007 yılında Ankara'da tamamladıktan sonra aynı şehirde Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde 2009 yılında Üniversite eğitimime başladım. 2013 yılında lisans eğitimimi tamamladıktan sonra, çeşitli avukatlık ofislerinde çalışma tecrübesi edindim. İlerleyen süreçte. 2016 yılında Uludağ Üniversitesi bünyesinde Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında lisans üstü eğitime başlayarak çeşitli araştırma ve incelemelerde bulundum. Halen bu çalışmalarına devam etmekteyim.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	ATANUR KARAAHMETOĞLU
Tez Adı	MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MADENLERDE ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLER
Enstitü	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Anabilim Dalı	ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
Tez Türü	SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ TEZİ
Tez Danışman(lar)ı	Doç. Dr. SABAHATTİN YÜREKLİ
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 31.10.2018

İmza :

